**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA**

**FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE**

**Corso di laurea specialistica in studi afroasiatici**

# IL SINDACATO CINESE TRA FINZIONE, DISSIDENZA E REALTÀ

Relatore: Chiar.mo Prof. Sandro Bordone

Correlatore: Chiar.mo Prof. Tommaso Pellin

Tesi di laurea di

Marta Camilla Valota

ANNO ACCADEMICO 2006-2007

**INDICE**

Abbreviazioni p. 6

Introduzione p. 7

**PARTE PRIMA: Il sindacato ufficiale e il movimento dissidente nella Repubblica popolare cinese tra nascita, evoluzione e riforme.**

**Capitolo 1: La nascita e lo sviluppo del sindacato cinese**

1. La nascita e i primi anni di vita del sindacato p. 10
2. Il mondo del lavoro nella Shanghai degli anni '30 p. 14

**Capitolo 2: Il ruolo del sindacato durante il regime di Mao Zedong**

1. L'ACFTU nei primi anni della Rpc e la legge sul sindacato del 1950 p. 18
2. La risoluzione sul trattato di revisione della costituzione dell'ACFTU del 1957 p. 21
3. Il grande balzo in avanti e la campagna dei 100 fiori p. 22
4. Il sindacato ufficiale durante la Rivoluzione culturale (1966-1976) p. 23
5. *Laogai* : i campi di concentramento ideati da Mao p. 24

5.1 I *laogai* come asso nella manica dell'economia cinese p. 26

**Capitolo 3: Il sindacato ufficiale durante il governo di Deng Xiaoping**

1. Il ritorno del sindacato nel 1978 p. 28
2. L'economia socialista di mercato e le nuove riforme sindacali p. 29
3. La nuova legge sui contratti di lavoro del 1986 p. 31
4. Le quattro modernizzazioni e i tre doveri dell'ACFTU p. 33
5. La primavera di Pechino e il movimento autonomo dei lavoratori (BWAF) p. 34
6. La storia personale di Han Dongfang p. 35
7. La legge sui sindacati del 1992 p. 39

8. Le nuove normative sindacali: contratti, risoluzione delle dispute, distribuzione salariale e sistemi assicurativi p. 43
9. La legge sul lavoro del 1994 p. 47

**Capitolo 4: Un sistema produttivo mortale**

1. "*Guoalosi*": lavoro eccessivo, un motivo per cui morire p. 49
2. L'industria cinese dei giocattoli p. 50
3. I gravi problemi nelle aziende a capitale misto e le colpe dell'Occidente p. 53
3.1 Infortuni sul lavoro p. 56

**Capitolo 5: Il sindacato indipendente tra sogno e realtà**

1. I vani tentativi di creare un sindacato indipendente dopo il 1989 p. 58
2. Il China Labour Bulletin: un'organizzazione non governativa del lavoro p. 60

**Capitolo 6: Il sindacato ufficiale oggi**

1. Breve premessa p. 63
2. La struttura dell'ACFTU in epoca contemporanea p. 65
3. Il quattordicesimo congresso nazionale dell'ACFTU p. 67
4. Il caso Wal Mart: un paradosso p. 68
5. ACFTU: un sindacato di carta p. 69
6. L'ACFTU e l' Organizzazione Internazionale del Lavoro: la rappresentanza cinese nel consiglio amministrativo dell'ILO p. 71
6.1 Convenzioni non ratificate e diritti negati p. 74

**Capitolo 7: Le riforme più recenti sul sistema del lavoro**

1. La realtà dei *mingong* e l'appoggio dell'ACFTU p. 76
2. Il sistema assicurativo per gli infortuni sul lavoro p. 77
3. Il meccanismo di coordinamento tripartito p. 78
4. La nuova legge sui contratti di lavoro entrata in vigore il primo gennaio 2008 p. 78

**PARTE SECONDA: Esperienza personale**

**Capitolo 8: Il mio primo incontro con Han Dongfang**

1. Milano 11 giugno 2007: conferenza sui sindacati cinesi p. 82
2. L'intervista a Han Dongfang p. 84

**Capitolo 9: Impressioni e considerazioni dalla Terra di mezzo**

1. Settembre 2007: Il mio ritorno a Pechino p. 86
2. Lunedì, 22 ottobre 2007 p. 87
3. Martedì, 23 ottobre 2007 p. 89
4. Martedì, 30 ottobre 2007 p. 90
5. Sabato, 17 novembre 2007 p. 92
6. Mercoledì, 21 novembre 2007 p. 96
7. Venerdì, 30 novembre 2007 p. 97
8. Le interviste ai lavoratori p. 100

**Capitolo 10: In giro per l'Italia con due sindacalisti dissidenti**

1. Lunedì, 10 dicembre 2007 p. 105
2. Martedì, 11 dicembre 2007 p. 107

Conclusioni p. 110

Immagini p. 113

Appendice
1. Legge sul lavoro della Repubblica popolare cinese del 1994 p. 126
2. Allegato della legge sul lavoro del 1994 p. 144
3. Costituzione del 1982 p. 155
4. Dichiarazione sugli scopi e gli obiettivi dell'ILO p. 156
5. Tabella delle convenzioni ILO ratificate dalla Cina p. 159

Bibliografia p. 160

Siti internet consultati p. 162

Contatti personali p. 163

*"Uno schiavo che non ha coscienza di essere schiavo e che non fa nulla per liberarsi, è veramente uno schiavo, ma uno schiavo che ha coscienza di essere schiavo e che lotta per liberarsi già non è più schiavo ma uomo libero".*

Lenin

**Abbreviazioni**

ACFTL: All China Federation of Labour

ACFTU: All China Federation of Trade Unions

ALP: Armata di Liberazione Popolare

BWAF: Beijing Workers' Autonomous Federation

CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CGT: Confederation Generale du Travail

CISL: Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

CLB: China Labour Bulletin

CPC: Communist Party of China (nome ufficiale)

CCP: Chinese Communist Party

FEWC: Factory Employees and Workers Congress

FMC: Factory Management Committee

GB: Governing Body (ILO)

ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions

IHLO: International Hong Kong Labour Organization

ILC: International Labour Conference (ILO)

ILO: International Labour Office

ILO: International Labour Organization

ITUC: International Trade Union Confederation

NPC: National People's Congress

RPC: Repubblica Popolare Cinese

TCC: Tripartite Consultative Committee

UIL: Unione Italiana del Lavoro

URSS: Unione Repubbliche Socialiste Sovietiche

ZES: Zone Economiche Speciali

## Introduzione

La prima volta che ho visto Pechino era il settembre del 2006; fino a quel momento le mie "esperienze cinesi" si limitavano a due esami di Storia della Cina, ad un anno di corso di lingua e alle descrizioni sulla Cina di autori come Tiziano Terzani, Edoarda Masi, Renata Pisu e ai racconti di Lu Xun.

Pechino è una città che affascina e stordisce allo stesso tempo: le strade sono invase da macchine e biciclette, l'aria è pesante, le metropolitane e i pullman sono un continuo inghiottire e riversare persone che si disperdono nelle ampie strade a due corsie, come la Gongrentiyuchang Beilu, o che sgattaiolano nei vicoli labirintici degli antichi e maleodoranti *Hutong*.

In ogni angolo della città la storia e la contemporaneità si sfidano e a volte si aggrovigliano a tal punto da diventare indistinguibili: accanto ai tetti a pagoda sorgono centri commerciali giapponesi o americani, le biciclette, i carretti e i risciò si fanno spazio tra le automobili mentre donne e uomini vestiti alla moda, sgambettano frenetici accanto ai numerosi anziani che raccolgono le bottigliette di plastica per guadagnare qualche yuan.

La prima volta sono partita per la Cina con l'entusiasmo e la curiosità che si provano normalmente per un viaggio in un paese che non si conosce, se non attraverso le parole e i racconti di altre persone.

Quando il viaggio volge al termine, la curiosità è in parte appagata, ma via via si trasforma in qualcosa di diverso, nel mio caso, in voglia di completare il ritratto che avevo abbozzato nella mia mente di questo paese.

Per questo motivo ho deciso di ritornarci e di vivere a Pechino tre mesi.

Dopo questa esperienza mi sono resa conto di quanto le descrizioni della Cina, offerte oggi soprattutto attraverso grafici e statistiche economiche, siano imparziali e in un certo senso ingiuste. La mera lettura economica di questo paese troppo spesso trascura i principali artefici, e allo stesso tempo vittime, della sua crescita formidabile: i lavoratori.

Travolti dal nuovo sistema economico capitalistico abbracciato dalla Cina negli ultimi decenni, i lavoratori cinesi contribuiscono allo sviluppo del paese senza vedersi riconoscere i diritti base, come i minimi salariali, un equo orario di lavoro e standard sanitari e di sicurezza, anche a causa dell'assenza di un vero sindacato che assicuri loro dignità.

Di qui l'idea di fare la mia tesi sul sindacato "non ufficiale" ripercorrendo parallelamente le principali tappe del sindacato governativo unico, l'All China Federation of Trade Unions, un'istituzione legata al partito comunista.

Dalla fondazione della Repubblica popolare nel 1949, la leadership al potere che c'è succeduta, da Mao Zedong, a Deng Xiaoping e allo stesso Hu Jintao oggi, si è impegnata a sradicare ogni singola parte della Cina tradizionale sostituendola con elementi sempre più moderni, ma il partito comunista e le istituzioni ad esso collegate, come il sindacato ufficiale, sono riuscite a sopravvivere anche alle più radicali trasformazioni.

Nel 1989 le proteste di piazza Tiananmen, hanno inaugurato un nuovo capitolo della storia cinese, fatto prima di speranze, tra le quali quelle dei lavoratori che avevano organizzato un sindacato autonomo, il Beijing Workers Autonomous Federation guidato da Han Dongfang, e poi di repressione, paura e silenzio.

Il momento più significativo per i lavoratori cinesi, fu cinque anni dopo piazza Tiananmen, l'approvazione della legge sul lavoro nel 1994, con la quale, almeno sulla carta, venivano definiti, per la prima volta, i loro diritti.

Oggi tutti parlano di Cina, della sua impetuosa crescita, della sua manodopera a basso costo e delle sue città fortemente industrializzate come Tianjin, che conta 11 milioni di abitanti ed è il sesto porto più grande al mondo dove lavorano 50.000 persone, o come Changqun, con 5 milioni di abitanti di cui 80.000 impiegati nella FAV, l'industria automobilistica che produce auto di rappresentanza come la Limousine Stella Rossa, o ancora Chongqing, una città nel cuore della Cina di cui non si conosce il numero preciso di abitanti, ma secondo alcune stime sono circa 31 milioni; qui le aziende hanno convenienza a stabilirsi perché nei primi due anni del loro insediamento non pagano tasse e nei tre anni successivi ne pagano la metà.

All'ombra di tutto questo, oscurato dalla coltre di smog delle grandi città cinesi, ci sono uomini ridotti a schiavi, c'è il divieto di pensare liberamente, di creare organizzazioni indipendenti, ci sono i *laogai,* i campi di lavoro creati da Mao e c'è una classe lavoratrice ancora fortemente sfruttata.

La nuova legge sul lavoro, entrata in vigore il 1° gennaio 2008, accende molte speranze su un miglioramento della condizione dei lavoratori; tutte le aziende, dall'inizio del nuovo anno, sono obbligate a sottoporre contratti di lavoro scritti ai propri dipendenti e devono rispettare tutte le clausole contrattuali per non incorrere in sanzioni onerose e severe.

Gli stessi sindacalisti dissidenti hanno accolto con favore la nuova normativa giudicandola una buona legge, anche se Han Dongfang, in una delle nostre chiacchierate, non ha rinunciato a metterne in luce gli aspetti negativi, primo tra tutti il fatto che non viene ancora riconosciuto il diritto dei lavoratori di organizzare sindacati indipendenti.

La stessa legge del 1994 riconosceva importanti diritti ai lavoratori, ma il problema dice Han, è che in Cina le leggi vengono eluse facilmente a causa degli scarsi controlli e della presenza di un sindacato che nella maggior parte dei casi si schiera con i datori di lavoro.

La mia tesi è il frutto dei tre mesi vissuti a Pechino, delle lunghe discussioni con Han Dongfang, del mio incontro con i sindacalisti dell'ACFTU e in ultimo, non certo per importanza, delle risposte dei lavoratori che sono riuscita ad intervistare durante il mio soggiorno.

A mio parere, alla luce dei risultati ottenuti dalla Cina in ambito economico e della dimensione strettamente interdipendente delle relazioni tra Stati in epoca contemporanea, la soluzione ai gravi problemi della forza lavoro in Cina, deve necessariamente coinvolgere anche le organizzazioni internazionali come l'ILO, di cui la Cina è membro.

**PARTE PRIMA: Il sindacato ufficiale e il movimento dissidente nella Repubblica popolare cinese tra nascita, evoluzione e riforme.**

## Capitolo 1: La nascita e lo sviluppo del sindacato cinese

### 1. La nascita e i primi anni di vita del sindacato cinese

Le prime associazioni sindacali comparvero in Cina, precisamente a Canton, Hong Kong, Tianjin e Shanghai prima della nascita del partito comunista avvenuta nel 1921.
L'ACFTL, All China Federation of Labour, adesso ACFTU (All China Federation of Trade Unions), è l'acronimo del sindacato ufficiale cinese che fu creato autonomamente dai lavoratori a Canton il 1° maggio 1925.
La strategia e gli obiettivi dell'ACFTU, negli anni immediatamente successivi alla sua nascita, erano conformi a quelli del partito comunista cinese che, peraltro, aveva già tentato di organizzare un movimento dei lavoratori ancor prima della nascita del segretariato generale del lavoro nel 1921.
Il primo Congresso del lavoro si tenne nel 1922, ma fu solo nel 1925, anno in cui si riunì il secondo congresso, che fu adottata la risoluzione di stampo marxista riguardante la lotta di classe.
La lotta doveva essere condotta dalla classe operaia, che si presupponeva fosse numerosa, radicata e riunita in un movimento organizzato e consapevole delle sue potenzialità nella trasformazione della società verso il socialismo, ma tale condizione era del tutto assente in Cina data la composizione prevalentemente agricola del popolo.
Proprio per questo motivo, l'attività iniziale dell'ACFTU si concentrò sugli obiettivi prioritari per creare un'organizzazione dei lavoratori sul modello di quella sovietica, quali lo sviluppo di unioni sindacali in Cina, l'unificazione del movimento dei lavoratori, la creazione di un sistema organizzativo stabile, la direzione delle attività dell'unione dei sindacati, la risoluzione delle dispute interne all'unione dei sindacati, la diffusione degli obiettivi della lotta di classe, una maggiore specializzazione dei lavoratori cinesi, la promozione della tutela dei lavoratori e in ultimo la rappresentazione dei lavoratori cinesi nei rapporti con le altre unioni a livello internazionale.
E' importante sottolineare che la nascita del sindacato cinese avvenne in un contesto storico-sociale piuttosto turbolento, che ebbe inizio con la spedizione settentrionale del 1926, condotta dal partito nazionalista di Chang Kai-Shek (Tiang Jieshi) per riunificare la Cina, la successiva spaccatura del Fronte Unito e lo scontro finale tra nazionalisti e comunisti.

Se da una parte è indubbio che prima dell'arrivo delle forze nazionaliste i movimenti dei lavoratori e degli studenti, nelle aree dei "signori della guerra" (*tuchun*), erano state ampiamente soffocati, è questione piuttosto controversa e ampiamente dibattuta tra gli storici, se i movimenti popolari abbiano avuto o meno un ruolo decisivo nel facilitare l'avanzata dei nazionalisti nella riunificazione del territorio cinese.

In alcuni casi, le squadre di propaganda inviate in testa all'Esercito Rivoluzionario Nazionale, riuscirono ad ottenere il consenso di alcune organizzazioni popolari tuttavia, a parte alcune eccezioni, non sembra che la loro partecipazione fosse molto estesa. Esempio emblematico è quello che ha come protagonisti "i corpi di salvezza nazionale della gente comune", un'unità costituita da circa 300 lavoratori, studenti e contadini, che realizzò un attacco suicida vicino a Changsha[1], per sgomberare la strada alle forze nazionaliste in avanzata.

Dal 1926 si diffuse un particolare spirito rivoluzionario soprattutto nelle città del Wuhan e, grazie a dirigenti quali Li Lisan e Liu Shaoqi, il movimento dei lavoratori fu finalmente riattivato, come dimostra l'ondata di scioperi del novembre del 1926, che da una parte portò all'aumento delle paghe dei lavoratori, e dall'altra spinse i padroni a cercare rassicurazioni dal partito nazionalista.

In campagna, invece, si registrò un notevole aumento dei membri delle organizzazioni contadine soprattutto nello Hunan e nell'Hubei.

Tali sviluppi, sia nelle campagne sia nelle città, contribuirono alla spaccatura del Guomintang[2] e al crollo del Fronte Unito con il partito comunista.

Una prima tensione si manifestò nel marzo del 1926, quando Chang Kai-Shek tentò un primo attacco contro i comunisti, incidente che fu tuttavia ricomposto da Borodin[3].

Nel 1927 invece, il partito comunista cinese fallì nel tentativo di cooptare i pochi proletari presenti in Cina, motivo per cui, soprattutto grazie all'intuizione del giovane Mao Zedong, decise di rivolgersi alla grande massa di contadini dando così alla rivoluzione un carattere più autoctono e sempre più diverso rispetto alla lotta di classe sovietica che si rivolgeva al proletariato.

Fino agli anni '50 il proletariato cinese rappresentò la classe minoritaria, fu infatti solo con la fase di industrializzazione e con le diverse riforme economiche volte ad accrescere la produzione che il numero di operai iniziò ad aumentare.

Sulla base della dottrina marxista-leninista che afferma che "*i sindacati non devono occuparsi esclusivamente della lotta immediata contro il capitale, né tenersi lontani dal complesso movimento politico e sociale della classe operaia, i loro scopi non devono essere ristretti, ma tendere invece*

---

[1] Changsha è una città nella regione dello Hunan nella Cina del sud.
[2] Il Guomintang è il partito nazionalista cinese capeggiato da Chang Kai-Shek.
[3] Michael Borodin era un agente del Comintern e fu tra i più famosi consulenti sovietici che iniziarono a giungere in Cina sin dal 1923 con lo scopo di riorganizzare il Guominitang sul modello del partito comunista sovietico.

*all'emancipazione generale dei lavoratori oppressi"*[4], il sindacato cinese, fedele al modello sovietico, si prefissò come primo obiettivo di legare le masse al partito.
Alla base dell'indissolubile legame tra sindacato e partito risiede la convinzione che la lotta di classe debba necessariamente unire la lotta politica e la lotta economica e per questo la condicio sine qua non, è la non neutralità del sindacato.
Nel 1927[5], Chang Kai-Shek ordinò la cacciata e il massacro di esponenti comunisti e sindacali, 13.000 attivisti furono uccisi, 25.000 perirono durante i combattimenti e in molti furono strangolati, decapitati o gettati nei forni delle locomotive. Da quella data il Guomindang impedì all'ACFTU di creare sindacati in tutta la Cina e fino al 1949 il movimento sindacale sopravvisse esclusivamente in alcune aree rurali, motivo per cui non emerse un movimento nazionale dei lavoratori.

Nella tabella seguente è possibile osservare com' era distribuita la forza lavoro cinese (al di fuori dell'ambito rurale) nel 1927, esattamente due anni dopo la nascita dell'ACFTU[6].

| | |
|---|---|
| Lavoratori delle industrie elettriche | 80.000 |
| Lavoratori tessili | 280.000 |
| Lavoratori dei setifici | 160.000 |
| Minatori | 540.000 |
| Marinai | 160.000 |
| Ferrovieri | 120.000 |
| Lavoratori portuali | 300.000 |
| Lavoratori metallurgici | 50.000 |
| Lavoratori edili | 200.000 |
| Lavoratori delle poste | 90.000 |
| Impiegati municipali, poliziotti ecc | 250.000 |
| Lavoratori nelle saline | 250.000 |
| Lavoratori di tabacco | 40.000 |
| Venditori di riso | 60.000 |
| Tipografi | 50.000 |
| Altri lavoratori manifatturieri | 120.000 |
| **Totale lavoratori** | **2.750.000** |

[4] Lenin, *Sui sindacati*, Roma, 1948.
[5] Gli anni dal 1927 al 1937, dalla fine della spedizione settentrionale alla guerra con il Giappone, sono conosciuti come decennio di Nanchino. Il Guomindang aspirava a controllare una Cina riunificata agendo come governo nazionale con sede a Nanchino. A partire dalla legge organica dell'ottobre del 1928 il Guomindang istituì una dittatura a partito unico.
[6] Warner M. & Sek Hong Ng., *China's trade unions and management*, Cambridge, 1945.

Come si desume dai dati sopraindicati, negli anni precedenti il 1949 la base proletaria del sindacato cinese era scarsissima, un dato che rappresenta la peculiarità del sindacato e dello stesso partito comunista, che pur proclamandosi rappresentante del proletariato, negli anni successivi alla sua nascita si fondava sulla classe dei contadini.
A differenza della maggior parte dei paesi europei che giunsero all'apice di industrializzazione mediante processi graduali e generali di sviluppo, in Cina l'industria fu importata ed imposta dalle potenze straniere. Gli stessi operai erano privi di storia e non costituivano una classe vera e radicata essendo per la maggior parte contadini costretti dalla povertà ad abbandonare le campagne per trovare un lavoro nelle città più industrializzate come Canton e Shanghai o nelle miniere.
Anche nel 1949, pur registrandosi un incremento del numero di operai, non si poteva affermare che il proletariato fosse la classe dominante, costituendo infatti solo il 3% degli effettivi del partito.
Il reclutamento nelle fabbriche iniziò a crescere man mano che venivano conquistate le città e con l'aumento dell'entusiasmo e della fiducia del popolo nella produzione, largamente propagandati e sollecitati dal partito comunista.
L'industrializzazione e l'unificazione nazionale erano le condizioni preliminari per far si che la Cina avviasse la fase borghese-capitalistica di sviluppo attraverso la quale erano passati tutti gli altri paesi comunisti; il CPC decise a questo scopo di attribuire alla rivoluzione il compito di creare una potente industria che precedesse la fase di collettivizzazione agraria, condizione necessaria per l'instaurazione del socialismo.
La linea corretta da seguire per la piena realizzazione del socialismo era dettata dal partito che sulla base della purezza dottrinale, fondeva ideologia ed organizzazione, estendendo la sua azione alle organizzazioni di massa, non solo ai sindacati ma anche alle associazioni delle donne, alla lega della gioventù comunista ecc.
Inevitabilmente tutte queste organizzazioni si caratterizzarono per la struttura gerarchica, erano amministrate da quadri a tempo pieno, dirette da alti responsabili del partito e fungevano da "cinghia di trasmissione" col partito comunista in conformità alla tradizione leninista.
Queste associazioni avevano il dovere di illustrare ai propri membri la linea generale del partito e fare accettare loro le misure governative che ne derivavano.
Nonostante il suo ruolo guida, il partito non doveva però sostituirsi alle diverse amministrazioni nel dare direttive e nemmeno usurpare il ruolo dello Stato, sotto pena di cadere nell'ultrasinistrismo; allo stesso tempo, non doveva cedere al burocratismo statale, doveva sforzarsi di mantenere un difficile ma necessario equilibrio.

## 2. Il mondo del lavoro nella Shanghai degli anni '30

Ricca metropoli e porto importante della Cina, Shanghai negli anni '30 era una città dallo scenario colorato ed eterogeneo.

La realtà lavorativa era dominata da 400.000 operai di fabbrica, circa il 45% degli operai dell'intera Cina, la cui produzione rappresentava il 51% dell'industria nazionale.

I lavoratori del settore tessile erano circa 200.000 (110.000 di cotone, 70.000 di seta), nell'alimentazione e nel tabacco 90.000, nel settore metallurgico ed edile 40.000 così come nel settore chimico. Nelle imprese pubbliche erano impiegate 20.000 persone e altrettante nella tipografia.

Oltre ai manutentori, che erano assunti alla giornata per svolgere svariati compiti, c'erano anche 80.000 tiratori di risciò (il lavoro più abbietto in Cina) e 80.000 facchini e scaricatori portuali, i marinai erano invece più di 100.000.

Uno dei tratti distintivi del mondo operaio di Shanghai era la giovane età dei lavoratori: nei cotonifici il 60% degli operai aveva meno di 25 anni, l'età media degli uomini era 23 anni e quella delle donne di 20 anni, c'erano inoltre 22.000 bambini di età inferiore a 12 anni.

Il metodo di assunzione più in voga era il così detto *"baoshengong"* o "delle operaie a noleggio" che sfruttava le lavoratrici per 3 o 4 anni per poi rimpiazzarle.

Il tessuto operaio era estremamente fragile: era costituito per i quattro quinti da gente che proveniva dalle campagne, quelli di origine shanghaiese infatti, erano meno del 20%.

Nonostante la precarietà del lavoro, questo sistema era in grado di attrarre le masse contadine in fuga dalla miseria, erano frequenti i casi in cui le donne lasciavano la campagna per trovare un' occupazione in fabbrica e alla fine si ritrovavano nel mercato della prostituzione.

I lavoratori si connotavano generalmente per la scarsa qualificazione e l'analfabetismo, e sul posto di lavoro si riunivano in piccoli gruppi sulla base del luogo di provenienza più che della loro condizione sociale.

Altre caratteristiche dell'industria shanghaiese erano la bassissima qualificazione del personale e le durissime condizioni lavorative: 12 ore di lavoro al giorno, stipendi da fame, un apparato di sorveglianza che spesso ricorreva a punizioni corporali e assenza di qualsiasi garanzia sul lavoro (assicurazioni sugli infortuni, pensioni ecc).

Ad eccezione dei pochi privilegiati che avevano un lavoro qualificato, tutti questi fattori contribuivano all'instabilità dell'impiego, all'assenteismo e ad una produzione di qualità medio-bassa.

Il proletariato di Shanghai era costituito da una maggioranza di individui che dopo qualche anno si dedicava ad altre attività, ritornando al villaggio d'origine, o se donna, sposandosi.
Questo fatto rendeva ancora più difficile la presa di coscienza del proletariato di costituire una classe sociale distinta dalle altre, oltre al fatto che la provenienza dallo stesso villaggio era il collante per eccellenza, a discapito di una solidarietà fondata sulla comune condizione di operaio nella stessa fabbrica.
Un'altra interessante caratteristica della realtà proletaria di Shanghai, era la presenza in maggioranza delle donne. Se all'inizio del boom economico, tra il 1917 e il 1923, la connotazione femminile degli impieghi si spiega con la scarsità di manodopera, a partire dagli inizi degli anni '30, le donne furono impiegate perché giudicate più docili e più esitanti allo sciopero rispetto agli uomini, che dopo il 1925 avevano iniziato a partecipare ai movimenti sindacali.
Docilità e minore retribuzione, erano motivazioni più che sufficienti per i datori di lavoro per preferire l'assunzione di donne rispetto agli uomini grazie al duplice vantaggio che ne traevano.
Fu nei cotonifici che iniziò a prendere piede il metodo di assunzione detto delle "operaie a noleggio", anche se in teoria l'assunzione nelle industrie cotoniere avveniva attraverso tre diversi sistemi, due indiretti e uno diretto, che in generale facevano riferimento alla nazionalità del padronato.
Mentre nelle fabbriche cinesi la selezione e assunzione del personale, era gestita da capomastri, in quelle inglesi invece, i proprietari incaricavano i compradores che a loro volta si agganciavano ai capomastri.
In questi due casi si trattava di assunzione indiretta perché non era l'impresa a scegliere il proprio personale ma si appoggiava a persone esterne.
Solo le fabbriche giapponesi, efficienti e con organizzazione d'impresa moderna, adottavano il sistema di assunzione diretta, in base al quale le operaie assunte venivano formate attraverso un apprendistato sul posto di lavoro rigidamente controllato ed inquadrato.
Ufficialmente, diverse imprese cinesi dichiaravano di utilizzare il sistema di assunzione diretto ma in realtà circa 2/3 delle operaie che lavoravano nei cotonifici, venivano assunte dai capomastri i così detti *namawen* (traduzione errata di number one).
Per essere assunta, l'operaia doveva sfruttare le conoscenze che aveva nel clan di appartenenza, trovando in questo modo un intermediario che la presentasse ad un *namawen*.
Spesso l'intermediario, così come il *namawen*, era un disoccupato o un malvivente in rapporto con qualche società segreta (Banda verde, Banda rossa…) stabilitosi a Shanghai in cerca di occasioni vantaggiose e redditizie.

Una volta versati 5 yuan all'intermediario per il suo servizio e ottenuto il contatto con un *namawen*, l'operaia in questione, accompagnata dalla madre o dal proprio tutore e agghindata di tutto punto, si recava a fare una visita di cortesia al *namawen* portando in dono alcol, vivande e altri regali.
Questo sistema di reclutamento, pur essendo del tutto arbitrario era di gran lunga migliore rispetto a quello delle "operaie a noleggio". Quest'ultimo era molto semplice: un imprenditore di manodopera prendeva a noleggio una ragazza mediante un contratto stipulato con i suoi familiari e attraverso il versamento di una somma di denaro prestabilita assicurandosene così i servizi. La donna veniva messa a lavorare in una fabbrica, prima come apprendista e poi come operaia, ricevendo vitto e alloggio mentre l'imprenditore tratteneva quasi tutto il suo salario.
Le società segrete giocavano un ruolo molto importante nel sistema di reclutamento di operaie a noleggio, come dimostra il coinvolgimento in prima persona del boss Gu Zhuxuan nei traffici di donne e nel rapimento di adolescenti da destinare non solo alle fabbriche, ma anche all'industria del vizio di Shanghai.
La Banda verde (la società segreta più potente di Shanghai), grazie a questo sistema era riuscita a frenare la modernizzazione delle imprese ritorcendosi contro la borghesia industriale che nell'aprile del 1927, aveva richiesto i servigi di questa società segreta al fine di sbarazzarsi del giovane sindacalismo operaio rivoluzionario.
Il racket sui salari era molto vantaggioso come dimostra un rapporto del 1938 della "Child Commission" del Shanghai Municipal Council, dove viene messo in evidenza che, dal momento che due anni di contratto erano considerati di apprendistato e pagati tra i 12 e i 13 yuan al mese, il salario totale era di circa 265 yuan invece di 288, dato che nei primi mesi non si percepiva lo stipendio.
Gli imprenditori di manodopera, ogni due anni dispensavano 130 yuan per il vitto e l'alloggio, 10 yuan all'inizio dell'anno nuovo e 35 yuan alla famiglia della ragazza e alla fine quest'ultima si ritrovava con un bonus di poco meno di 100 yuan ogni due anni.
In base ad un'inchiesta effettuata da Cora Deng per la "Young Women Christian Association", si conosce la situazione di degrado in cui vivevano queste donne, costrette ad alloggiare in dormitori situati in quartieri operai costruiti dalle fabbriche per le quali lavoravano e affittate a 5 yuan al mese.
Le stanze avevano otto letti sui cui dormivano sedici ragazze, che lavorando secondo turni diversi e a coppie, si dividevano lo stesso letto. Le ragazze erano inoltre sottomesse ai capricci sessuali di chiunque avesse una posizione meno subordinata rispetto alla loro, cioè la maggior parte degli uomini.
Col passare del tempo le operaie a noleggio sostituirono nelle fabbriche non solo i bambini, che erano meno efficienti, ma anche gli operai maschi (tranne che negli impieghi più qualificati),

occupandosi dell'affinazione, della cardatura e del lavaggio, tutti lavori che richiedevano una grande forza fisica.

Con la duplice crisi del 1932 dovuta allo straripamento dello Yangzi e all'assalto giapponese al quartiere di Zhabei, il sistema *baoshengong* subì una notevole accelerazione.

In base ad una stima approssimativa, le operaie a noleggio erano circa 10.000 nel 1930 ed intorno al 1937 il loro numero variava tra 45.000 e 56.000 circa (tra il 35% e il 41% degli effettivi lavoratori totali nei cotonifici).

Diverse migliaia di operaie erano inizialmente impiegate nella torcitura all'interno dei setifici, il loro primo posto di lavoro prima di essere "promosse" alle fabbriche di cotone, passando in questo modo da un impiego stagionale ad uno annuale.

La possibilità di creare una classe operaia forte ed unita era resa ancora più difficile dal diverso trattamento riservato ai gruppi di lavoratori in base al sesso e alla provenienza geografica, accrescendo il risentimento dei meno avvantaggiati e favorendo la creazione di piccoli gruppi piuttosto che un senso di appartenenza comune alla stessa classe.

La crisi del 1932 fu il risultato in ambito economico dei fatti politici del 1927: il padronato, di qualsiasi nazionalità fosse (cinese, giapponese o inglese), preferiva poter controllare a suo piacimento i lavoratori stabilendo arbitrariamente licenziamenti, diminuzione di salari e proibendo tutte le organizzazioni operaie.

Tenere in vita questo sistema produttivo si rivelò estremamente vantaggioso perché garantiva la calma sociale.

## Capitolo 2: Il ruolo del sindacato durante il regime di Mao Zedong

### 1. L'ACFTU nei primi anni della Rpc e la legge sul sindacato del 1950

I primi anni della Repubblica popolare furono durissimi per il popolo cinese: le città erano in una condizione disperata, le aziende inattive, la produzione industriale e le attività commerciali in fase di stallo e i servizi pubblici inesistenti.
Questo panorama, già di per sé poco confortante, era reso ancora più tetro dalle numerose piaghe sociali come le guerre tra bande avversarie, le rapine, lo spaccio di droga e la prostituzione.
La strategia adottata dai comunisti per fronteggiare questi problemi, fu di imporre l'ordine dichiarando la legge marziale e di far sorvegliare i servizi principali da persone addette e specializzate.
Liu Shaoqi[7] propose in seguito un programma più moderato che lasciava inalterato il piano economico tradizionale per concentrarsi maggiormente sul settore moderno, l'istruzione e la pubblica amministrazione.
Il piano sembrò funzionare bene e sin dai primi anni della sua attuazione si registrò una notevole riduzione della prostituzione, diffusa soprattutto nelle città sviluppate come Shanghai e il problema della droga, affrontato anch'esso con determinazione mediante una campagna contro l'oppio, che fu in parte risolta con la disintossicazione degli oppiomani precedentemente registrati.
Nelle fabbriche invece, i proprietari che avevano avuto stretti legami con il Guomindang, furono costretti a fuggire e le loro proprietà, imprese commerciali per prime, furono confiscate e nazionalizzate senza alcuna indennità.
Gli stranieri, molti dei quali avevano occupato un ruolo centrale nell'economia e nel commercio delle città costiere, si divisero tra coloro che lasciarono subito la Cina (le proprietà dei quali furono confiscate e nazionalizzate), e quelli che rimasero, costretti poi a fuggire nel 1950, in seguito alla guerra coreana, durante la quale si scatenarono massicce campagne contro gli stranieri.
Il governo si trovò in poco tempo proprietario di un vasto numero di imprese e prima che queste fossero rilevate dalla borghesia nazionale (i padroni di piccole attività), le attività industriali iniziarono lentamente a riprendersi.
Il sindacato fu sottoposto ad una profonda revisione in occasione del sesto congresso del lavoro, dove si decise di dargli una nuova base organizzativa e più precisamente, di metterlo al servizio del partito in qualità di cinghia di trasmissione tra partito comunista e masse lavoratrici.

[7] Liu Shaoqi a partire dal 1940 coprì nei sindacati, nel partito e nel governo cariche di grande prestigio fino ad arrivare nel 1958, a sostituire Mao alla presidenza della Repubblica. A partire dal 1967 cade politicamente in disgrazia e fu destituito da ogni carica nel 1968. Fu ucciso durante la Rivoluzione culturale.

Dopo l'instaurazione della Repubblica popolare cinese, l'ACFTU iniziò un periodo di crescita, affermazione e consolidamento nel tentativo di mettere in relazione le richieste e le pressioni dei lavoratori da un lato, quelle dell'amministrazione e della direzione aziendale dall'altro, con la politica del partito comunista.

Quest'ultimo puntò anzitutto sul potenziamento dell'industria pesante, concentrando la sua attenzione sugli operai e sulle città, motivo per cui introdusse un sistema pensionistico e di assistenza medica gratuita di cui potevano usufruire però solo i lavoratori urbani, non i contadini per i quali fu avviata, in parte, la riforma agraria che prevedeva la confisca e la ridistribuzione delle terre in piccole unità.

Nella nuova veste di cinghia di trasmissione del partito comunista, l'ACFTU si allontanò gradualmente dalla classe operaia, iniziando a cooperare con le direzioni aziendali e sottomettendosi al volere del partito a tal punto che nella legge sui sindacati del 1950, furono inseriti per la maggior parte articoli riguardanti la produttività e le procedure di organizzazione amministrativa più che i diritti dei lavoratori ai quali fu riservato solo un breve articolo[8].

I fattori che determinavano la politica dell'ACFTU erano sostanzialmente due: la militanza operaia e le relazioni con il partito.

Con la legge sull'ACFTU del 1950, fu consolidato il principio del centralismo democratico[9] in base al quale il sindacato cinese si adeguava alla linea direttrice del marxismo-leninismo.

Non c'è da stupirsi se molte delle politiche e strategie adottate dal partito comunista cinese nei primi anni del suo insediamento e di rimando il ruolo stesso del sindacato, rispecchiassero totalmente il modello sovietico, adottato dai comunisti cinesi come garanzia contro la degenerazione del loro potere in regime autoritario.

L'Urss, infatti, era l'esempio concreto di come la conciliazione tra modernizzazione e rivoluzione avesse condotto alla vittoria del socialismo e di come i metodi burocratici ed autoritari fossero compatibili con esso.

Le uniche due peculiarità dell'ACFTU, estranee al sindacato russo, erano le seguenti:

1) FMC: la commissione di amministrazione aziendale

2) FEWC: il congresso aziendale di impiegati e operai

Il Presidente del sindacato e i dirigenti sindacali, venivano ascoltati dalla commissione aziendale per i problemi riguardanti la produzione; il congresso aziendale invece, era guidato dai rappresentanti sindacali che si occupavano dell'amministrazione.

---

[8] L'articolo in questione è il numero 9 .

[9] E' un principio in base al quale la minoranza è sottomessa alla maggioranza; per quanto riguarda il sindacato cinese tale principio fu inserito nella costituzione del 1948.

Il sindacato, così strutturato, sperava di poter realizzare il sogno di "una fabbrica rossa" dominata da un proletariato forte e allineato con il partito; i sogni però, furono presto infranti dalla Rivoluzione culturale che accusò il sindacato di essere un'organizzazione controrivoluzionaria e come tale, da eliminare.
Il ruolo del sindacato come cinghia di trasmissione del partito, fu enunciato da Lenin[10] ed è tuttora esistente, l'unica differenza è che oggi i sindacati hanno un ruolo molto meno attivo nel processo decisionale all'interno delle fabbriche rispetto a quello avuto in passato.
Come ho detto in precedenza, il centralismo democratico era il principio organizzativo dell'ACFTU e dei sindacati ad esso federati[11], la loro base era esclusivamente operaia (non contadina) e il loro compito, oltre a quello di sostenere il partito comunista, era di promuovere l'industrializzazione della Cina.
Il maggiore problema del sindacato cinese, a differenza di quello russo, continuò ad essere la scarsa base operaia: nel 1950 i cinesi erano 552 milioni, di cui l'11,2% cittadini urbani. Il numero di lavoratori urbani era poco più di 10 milioni, 1/5 di quelli sovietici.
Alla fine del 1951 l'ACFTU copriva più di 100.000 sindacati all'interno delle industrie.
Nel 1957, in occasione dell'ottavo congresso sindacale, la sua posizione ambigua venne completamente a galla, vacillando tra le richieste dei lavoratori, gli interessi delle amministrazioni aziendali e i dettami del partito.
Se in un primo momento, in caso di dispute tra amministrazione aziendale e lavoratori, il sindacato si schierava dalla parte di questi ultimi, a partire dal maggio 1950 iniziò a fare pressioni per aumentare la produttività come richiesto dal partito lasciando inascoltate le legittime richieste della classe operaia. Nell'agosto 1950 fu avviata una campagna di rettifica del sindacato per chiarire in modo definitivo la sua posizione rispetto al partito; i quadri sindacali per primi dovettero impegnarsi a condannare, mediante la critica e l'autocritica, ogni devianza burocratica e di eccessivo comando.
In un rapporto ufficiale fu denunciato che "*molti sindacati presenti nelle fabbriche si sono schierati con i capitalisti, utilizzano gli stessi slogans, parlano la stessa lingua, si comportano come loro*"[12].
Nel 1951 Li Lisan, vicepresidente del sindacato e ministro del Lavoro, fu rimosso dalla sua carica insieme ad un terzo dell'esecutivo dell'ACFTU, per aver messo in evidenza le contraddizioni alla base stessa del sindacato e per aver affermato che quest'ultimo doveva prima di tutto sostenere i bisogni dei lavoratori come la salute, i salari e la sicurezza sul posto di lavoro.

---

[10]Lo stretto legame del sindacato alle politiche e decisioni del partito comunista fu enunciato da Lenin:" *il sindacato è un'organizzazione dei lavoratori direttamente dipendente dal partito comunista"*.
[11] Nella decade successiva al 1949, i sindacati iniziarono ad essere coordinati centralmente dall'ACFTU.
[12] International Guide to Trade Unions contacts with China/ACFTU, *ACFTU: a turbulent history*, in "ICFTU China Policy, circolare n. 36 (2006), pp.6-7.

Per il partito invece, i diritti dei lavoratori non erano un affare impellente e occupavano un posto subordinato rispetto all'aumento della produzione e al raggiungimento di successi economici; i lavoratori, dal canto loro, già dalla metà degli anni '50 erano profondamente disillusi nei confronti dell'organizzazione sindacale.

L'eco internazionale della rivoluzione ungherese del 1956 e il timore che potesse nascere anche in Cina un'opposizione rivoluzionaria, spinse il partito comunista ad accentuare ulteriormente il controllo sul sindacato, cosa che fu sancita esplicitamente in occasione dell'ottavo congresso nazionale dell'ACFTU nel 1957.

**2. La risoluzione sul trattato di revisione della costituzione dell'ACFTU nel 1957**

Il 12 dicembre 1957 fu adottata dall'ottavo congresso dell'ACFTU, la "Risoluzione sul trattato di revisione della costituzione dei sindacati nella Repubblica popolare cinese", il cui programma generale consisteva nello sviluppo simultaneo del settore industriale ed agricolo con priorità per lo sviluppo dell'industria pesante.

Per raggiungere gli obiettivi prefissati nella risoluzione, era necessaria la mobilitazione e il coinvolgimento della classe lavoratrice, che sotto la leadership del partito comunista, doveva accrescere la propria coscienza di classe,[13] aumentare le proprie competenze tecniche e scientifiche, rafforzare la sua unità, consolidare l'alleanza tra proletariato e contadini, accrescere le nobili tradizioni di diligenza e duro lavoro per contribuire alla costruzione del socialismo[14].

Nel testo veniva ribadito che "*il sindacato è un'organizzazione di massa alla quale possono aderire tutti i lavoratori indipendentemente dal lavoro che svolgono, dalla nazionalità, dal sesso e dal credo religioso*"[15].

In questa occasione il sindacato fu definito "*il supporto sociale più importante del partito nell'esercizio della dittatura democratica del popolo*"[16].

Se da un lato il criterio fondamentale per la gestione delle fabbriche era il centralismo democratico, dall'altro i lavoratori e tutto il popolo cinese dovevano rettificare gli errori mediante la critica e l'autocritica al fine di portare avanti la rivoluzione e la costruzione del socialismo. Fu infatti

[13] Per coscienza di classe s'intende la comprensione, da parte degli operai, del fatto che l'unico mezzo per migliorare la propria situazione e ottenere la propria liberazione è la lotta contro la classe dei capitalisti e dei proprietari delle grandi fabbriche; comprensione del fatto che gli interessi di tutti gli operai sono identici e che tutti gli operai costituiscono una sola classe, distinta dalle altre classi sociali. Gli operai devono essere consapevoli che per raggiungere i propri fini, devono conquistare un'influenza sull'attività statale.

[14] *Resolution on the report on the revision of the constitution of the trade unions of the people's republic of China*, adottata dall'ottavo Congresso dell'ACFTU il 12 dicembre 1957.

[15] *Ivi*, nella sezione "Programma generale".

[16] *Ibidem*

affermato che *"i sindacati devono fare uso del movimento di rettifica unitamente al sistema dei congressi dei lavoratori come strategie primarie per le loro attività"*[17].

Nella risoluzione del 1957 il burocratismo, il soggettivismo e il settarismo venivano individuate come le peggiori minacce che il sindacato doveva evitare per non rischiare di allontanarsi dalla massa dei lavoratori.

Nel contesto internazionale, la federazione dei sindacati cinesi aveva il dovere di appoggiare le lotte sindacali della classe operaia di tutto il mondo, salvaguardare la pace e lottare per il progresso dell'umanità.

In base alla nuova strategia organizzativa adottata dall'ACFTU nel 1957, i sindacati industriali furono subordinati alla leadership del consiglio sindacale locale.

In seguito ai movimenti dei "tre e cinque contro[18]", che erosero il ruolo e le attività della commissione direttiva industriale, a metà degli anni '50 la leadership statale decise di staccare il congresso dei lavoratori dalle commissioni direttive del posto di lavoro e di sottoporlo direttamente al controllo del partito.

I congressi dei lavoratori furono così subordinati alle commissioni di partito.

### 3. Il grande balzo in avanti e la campagna dei 100 fiori

Alla fine degli anni '50, nonostante fosse già stato lanciato il secondo piano quinquennale, l'economia cinese fu proiettata verso il mastodontico progetto del Grande balzo in avanti ideato da Mao Zedong.

Questo faceva parte delle strategie radicali adottate dal grande Timoniere per aumentare la produzione, sia industriale sia agricola.

A causa della scarsa conoscenza delle potenzialità del paese e della sua reale condizione economica, tale programma si mostrò sin da subito un completo fallimento che provocò una carestia con milioni di morti.

Mao, infatti, era ingenuamente convinto di poter portare la Cina, nel giro di quindici anni, allo stesso livello economico dell'Inghilterra semplicemente combinando forza di volontà e impegno politico.

Quelli che avrebbero dovuto essere i reali obbiettivi del sindacato e i corrispondenti diritti dei lavoratori riguardo all'orario di lavoro, alla sicurezza, alla salute e agli straordinari retribuiti,

---

[17] *Ibidem*

[18] Le due campagne dei sanfan e wufan (tre e cinque contro) lanciate con il pretesto di cacciare gli industriali corrotti, avevano in realtà l'obiettivo di nazionalizzare le imprese.

sfumarono, spazzati via dall'utopico progetto di rapida industrializzazione a cui tutti, lavoratori in prima fila, dovevano partecipare e contribuire.
La forte critica lanciata contro gli apparati burocratici delle varie istituzioni nel corso del movimento "dei cento fiori", colpì brutalmente anche il sindacato che fu paralizzato in seguito all'incarcerazione di molti quadri e operai accusati di militanza politica controrivoluzionaria.
Con l'ottavo congresso si decise di organizzare i sindacati cinesi su base regionale aumentando la loro presenza all'interno delle fabbriche e, nel 1961, in occasione della terza sessione plenaria della Commissione centrale dell'ottavo congresso di partito, si autorizzò il congresso dei lavoratori a discutere formalmente e a risolvere ogni problema dell'amministrazione centrale delle fabbriche che riguardasse gli interessi dei lavoratori. I regolamenti relativi furono poi emendati nel 1965.

## 4. Il sindacato ufficiale durante la Rivoluzione culturale (1966-1976)

La Rivoluzione culturale, come sottolinea Marie-Claire Bergère, appare di primo acchito come una lotta per il potere[19] e fu in effetti l'estremo tentativo di Mao di annientare qualsiasi opposizione alla sua linea politica, in questo periodo interna allo stesso partito. Facendo affidamento sui collaboratori più fidati come Chen Boda, la moglie Jiang Qing, Kang Sheng e il capo dell'ALP [20] Lin Biao, e sfruttando il suo carisma per mobilitare il popolo, Mao a partire dal 1966 cercò di distruggere il partito creando una situazione di terrore e violenza.
L'impatto della Rivoluzione culturale non fu tuttavia solo politico ed ideologico, ma ebbe anche grosse ripercussioni in ambito economico bloccando la produzione nelle fabbriche ed infliggendo pesanti danni al movimento dei lavoratori che fu letteralmente paralizzato nel biennio 1967-1968.
Le guardie rosse lanciarono una dura offensiva contro il sindacato; Liu Shaoqi, presidente della repubblica il cui potere si era affermato e consolidato nell'organizzazione del proletariato urbano prima del 1949, fu denunciato e condannato per aver promosso un sistema economico controrivoluzionario attraverso il movimento sindacale.
L'ACFTU sin dal 1949 era sotto il suo controllo, ma con la Rivoluzione culturale fu velocemente tolto di scena perchè accusato di voler promuovere una rivolta di classe e di sostenere la supremazia dei tecnocrati sugli ideologi del partito.
L'ACFTU fu punito duramente per non aver capito che la sottomissione alla leadership del partito e nella fattispecie al pensiero di Mao, non era una questione di libera scelta, ma una prescrizione obbligatoria che non ammetteva eccezioni.

[19] Marie-Claire Bergère, *La Cina dal 1949 ai giorni nostri*, Bologna, 2004, p.172.
[20] ALP è l'abbreviazione dell'Armata di Liberazione Popolare.

Dal 1967 al 1968 furono sospese tutte le attività sindacali; Mao infatti, non escluse dai suoi sospetti nemmeno il sindacato, visto come un temibile rivale per il potere.
Le purghe delle guardie rosse colpirono la maggior parte dei burocrati sindacali considerati colpevoli di fomentare le masse, di promuovere un sistema economico controrivoluzionario e di essere a capo di un'organizzazione prodotta dal capitalismo.
Altro oggetto di contestazione era il sistema di iscrizione al sindacato che portò le guardie rosse a definirlo "aristocrazia del lavoro".
Sebbene sulla carta si affermasse che *"l'iscrizione al sindacato è aperta a tutti gli impiegati di concetto e agli operai la cui fonte primaria del reddito è fondata sul salario e siccome la maggior parte della forza lavoro cinese è impiegata nelle campagne e gli operai costituiscono una minoranza, l'ACFTU è generoso nel classificare i soggetti aventi diritto di adesione al sindacato al fine di aumentare il numero di iscrizioni"*[21], le guardie rosse contestavano che nella pratica l'ACFTU privilegiasse i lavoratori permanenti a discapito degli apprendisti, dei tirocinanti e dei lavoratori temporanei.

## 5. *Laogai* : i campi di concentramento ideati da Mao

*Laogai* in cinese significa rieducazione attraverso il lavoro ed è un termine utilizzato per indicare il vasto sistema di lavori forzati inaugurato a partire dagli anni '50 allo scopo di riabilitare i dissidenti e i criminali attraverso il lavoro estenuante e la rieducazione politica obbligatoria, sfruttandoli allo stesso tempo come manodopera a basso costo.
Tale sistema, voluto e promosso da Mao Zedong, costituisce anche oggi uno dei più gravi problemi in materia di violazione dei diritti umani, non solo per come vivono le persone all'interno dei campi, ma anche per le numerose esecuzioni sommarie che si compiono ogni anno.
La struttura di un *laogai* è suddivisa in sei sezioni: il campo vero e proprio, le prigioni, i centri di detenzione dove si trovano sia i condannati a sentenze di breve durata sia i condannati a morte, i centri di detenzione amministrativa (senza processo), i centri di detenzione di lavoro forzato per i minorenni e il "personale addetto al lavoro forzato", composto da persone che hanno scontato la loro pena ma non sono state riabilitate del tutto e devono quindi continuare i lavori forzati.
I detenuti, secondo la pena comminata, vengono sottoposti a diversi tipi di rieducazione: il *laogai* che consiste nel lavoro correzionale penitenziario, il *laojiao*, nella rieducazione attraverso il lavoro e il *jiuye,* nella destinazione professionale obbligatoria.

---

[21] Ris. cit. del 12 dicembre 1957, art 1.

Ben lontano dall'essere un semplice sistema penitenziario il *laogai*, come affermato dallo stesso Ministero per la Pubblica Sicurezza, ha lo scopo ambizioso di trasformare i criminali in persone che *"obbediscano alla legge, rispettino le pubbliche virtù, amino il proprio paese, amino il lavoro duro, e possiedano certi standard educativi e abilità produttive per la costruzione del socialismo".*
In realtà, il sistema dei *laogai* è uno dei tanti mezzi usati dal partito comunista per sopprimere i dissensi, non è un caso, infatti, che tra i prigionieri politici ci siano attivisti pro-democrazia, sindacalisti, esponenti religiosi e appartenenti alle minoranze etniche come i tibetani, gli uiguri e i mongoli.
All'interno dei campi le condizioni di vita dei detenuti sono disastrose, non esistono vincoli procedurali, non c'è alcuna possibilità d'appello e il personale addetto al lavoro forzato consente alle autorità di trattenere nei campi i prigionieri anche dopo il termine della loro condanna.
I campi sono gestiti dai "comitati per la gestione attraverso il lavoro" istituiti su base locale e amministrati dal governo centrale. Il loro intervento può essere richiesto da chiunque ritenga che una persona debba essere rieducata, la decisione finale spetta comunque ai comitati, sono loro che stabiliscono chi deve essere rieducato attraverso il lavoro.
Il periodo di rieducazione viene normalmente stabilito dalla polizia e non poterebbe superare i tre anni, anche se in verità ,una volta nel campo, il detenuto può essere trattenuto molto più a lungo se le autorità lo giudicano non riabilitato.
Il detenuto, da parte sua, deve confessare i crimini commessi, denunciare ogni opinione espressa contro il partito e sottoporsi al regime di rieducazione attraverso il lavoro.
L'obiettivo primario della riabilitazione è trasformare i detenuti "in nuove persone socialiste".
Le più grandi violazioni dei diritti umani sono tuttora compiute per la maggior parte nei *laogai*, campi di concentramento dove un numero indefinito di persone è stato ridotto al silenzio per aver manifestato il proprio dissenso contro il governo.
I prigionieri sono considerati "elementi controrivoluzionari" e sono arrestati con accuse quali "sovvertimento dell'ordine sociale", "furto di segreti di Stato"e "protesta senza permesso".
Secondo il sistema legale cinese, chiunque può essere detenuto fino a tre anni in un *laogai*, senza che sia necessario un processo, per far scattare la detenzione è sufficiente la direttiva di un qualsiasi funzionario della sicurezza.
Con il sistema *jiuye,* qualsiasi detenuto può essere trattenuto indefinitamente ai lavori forzati se per i funzionari non è ancora riabilitato.
Tutti i prigionieri dei *laogai* sono sottoposti al lavoro forzato le cui condizioni e tipo variano da campo a campo, anche se nella maggior parte dei casi i prigionieri lavorano 16-18 ore al giorno per riuscire a raggiungere le quote di produzione imposte loro.

Le condizioni di lavoro sono malsane ed estremamente pericolose, in molti casi i detenuti hanno a che fare con sostanze altamente tossiche ma non possono tuttavia sottrarsi al lavoro perché se non raggiungono la quota di produzione stabilita, subiscono un dimezzamento della razione di cibo.
L'atmosfera di terrore in questi campi di concentramento è inasprita dalle campagne periodiche chiamate "colpire duro" durante le quali le pene più severe vengono rafforzate ulteriormente e le esecuzioni di massa si svolgono in pubblico così da intimidire la popolazione e propagandare il regime.
Durante queste campagne gli abusi sono diffusissimi, e chi è sospettato di un crimine viene automaticamente ritenuto colpevole senza incorrere in alcun processo, come è successo agli attivisti del Movimento per la democrazia, una delle tante organizzazioni represse brutalmente.

### 5.1 I *laogai* come asso nella manica dell'economia cinese

Non è difficile immaginare come la manodopera gratuita e coatta impiegata nei *laogai*, costituisca un grosso introito per l'economia cinese, che riesce così a ridurre ulteriormente i prezzi dei prodotti conquistando velocemente i mercati esteri.
Il lavoro nei campi, diventa così il mezzo privilegiato per aumentare i profitti economici facendo emergere una vera e propria economia del lavoro forzato.
Nel codice per la riforma criminale del 1988 si afferma che *"il compito fondamentale dei laogai è la punizione e la rieducazione dei criminali; i campi adempiono a questo compito nel seguente modo: punendo i criminali e tenendoli sotto stretta sorveglianza; rieducando i criminali; organizzando i criminali nel lavoro e nella produzione così da migliorare il benessere della società. Le nostre unità laogai sono istituzioni sia della dittatura, sia aziende speciali"*.
Le attività economiche che si svolgono nei *laogai* sono considerate dal partito comunista "segreto di Stato", motivo per cui è difficile raccogliere dati ed informazioni precise al riguardo.
Sebbene le aziende dei *laogai* risultino in passivo a causa della scarsa motivazione al lavoro dei carcerati e delle pessime condizioni lavorative, le autorità cinesi continuano a far grossi sforzi per inserire questi campi nell'economia nazionale e per commercializzare i prodotti sul mercato internazionale.
Le merci prodotte nei *laogai* sono tra le più svariate: parti meccaniche, scarpe, fiori artificiali, prodotti chimici, giocattoli, vestiti, sapone, profumi, minerali, cotone, tè, vino, generi alimentari, nei campi di lavoro può essere fabbricato ogni tipo di prodotto.
Deng Xiaoping preservò i *laogai* come parte dell'eredità maoista ma decise di modernizzarli stabilendo che ogni distaccamento diventasse responsabile delle perdite e dei profitti per

aumentarne l’efficienza. Deng decise inoltre che l’organizzazione e lo smistamento dei prigionieri nei diversi campi, (aziende di copertura, miniere ecc) fossero di competenza della polizia.

## Capitolo 3: Il sindacato ufficiale durante il governo di Deng Xiaoping

### 1. Il ritorno del sindacato nel 1978

Il trauma della Rivoluzione culturale perdurò in Cina per lungo tempo.
All'imperativo di "aprire il fuoco sul quartiere generale", distruggere gli ambienti letterari, i templi, brutalizzare gli insegnanti, ripulire i pensieri stantii, la cultura superata, le vecchie consuetudini e le abitudine arretrate[22] cancellando tutto ciò che fosse testimonianza dei tempi passati, le guardie rosse rovesciarono l'ordine stabilito, ma ben presto lo stesso Timoniere non ebbe più alcun controllo su ciò che aveva scatenato.
Alla fine della Rivoluzione culturale, una volta ricostituito il partito, anche l'ACFTU fu ripristinato nell'ottobre del 1978 in occasione del nono congresso sindacale, durante il quale si decise di ricostruire il sindacato e di rivederne lo statuto.
La riforma fu in realtà più simbolica che reale e non intaccò minimamente i capisaldi dell'ACFTU, come s' intende da una delle modifiche apportate, che si limitava a ridefinire il numero di componenti dell'unione primaria da un minimo di 25 invece di 10 come in passato, istituendo gli organi sindacali a livello regionale e locale.
Nonostante il nuovo conflitto creatosi tra la classe lavoratrice e la classe emergente di capitalisti privati, per diversi anni l'ACFTU continuò a ricoprire il ruolo di cinghia di trasmissione del partito e ad essere considerato l'organizzazione preposta all'educazione dei lavoratori piuttosto che alla loro tutela.
Durante gli anni Settanta e Ottanta, il sindacato attraversò un periodo di declino che fu fronteggiato con un ampio ricambio dei membri sindacali e con la ricerca di nuove risorse e fonti di reddito.
Il numero dei sindacati iniziò a decrescere drasticamente insieme al numero degli iscritti; tra le cause più evidenti della crisi, lo smantellamento delle fabbriche di Stato e delle unità di lavoro, le *danwei*.
Le riforme economiche, la perdita del posto di lavoro da parte di molti operai impiegati sia nel settore privato sia in quello informale, e il fatto che molti lavoratori non fossero ancora iscritti all'ACFTU, furono trai principali fattori che contribuirono al declino del sindacato.

[22]" Le quattro ripuliture" lanciate da Mao Zedong nel corso dell'undicesimo plenum dell'ottavo comitato centrale, tenutosi dall' 1 al 12 agosto del 1966.

## 2. L'economia socialista di mercato e le nuove riforme sindacali

Il terzo plenum dell' undicesimo Comitato centrale, tenutosi dal 12 al 18 dicembre 1978, sancì la vittoria di Deng Xiaoping che appena salì al potere, si occupò delle riforme economiche da introdurre in Cina, aggiornando per prima cosa il piano di sviluppo decennale e ufficializzando la politica di liberalizzazione rurale.

Il terzo plenum ha un valore storico analogo a quello del XX congresso del PCUS del 1956: in entrambi i casi, l'obiettivo era l'abolizione del culto di un dittatore defunto rendendone noti gli errori e i crimini prima di cancellarli e prenderne le distanze.

A differenza della destalinizzazione, la demaoizzazione ha portato cambiamenti più radicali perché condotta con maggiore destrezza politica e pragmatismo.

Con l'ascesa al potere di Deng Xiaoping, i lavoratori, tuttavia, non videro migliorare la propria situazione e la perfezione della teoria continuò, anche sotto Deng, a scontrarsi con la realtà dei fatti.

Se da una parte la nuova costituzione del 5 marzo 1978, all'articolo 45, sanciva la libertà di sciopero, il diritto di esprimere le proprie opinioni, di dibatterle pubblicamente e di affiggere giornali murali, nella realtà, il partito continuò a negare ai lavoratori la possibilità di creare un sindacato autonomo.

Nella visione di Deng l'ACFTU era un organo dello Stato e come tale doveva sollecitare le masse lavoratrici a contribuire allo sviluppo del paese.

Il nono congresso sindacale del 1978 mise in moto un processo di ricostruzione e sviluppo dell'organizzazione sindacale per il conseguimento di ciò che in seguito fu denominata "economia socialista di mercato"[23].

A partire dagli anni '70, eredità della Rivoluzione culturale, era rimasto attivo un movimento chiamato "il movimento del muro per la democrazia" , tramite il quale gli abitanti di molte città cinesi manifestavano il loro malcontento riguardo la società e lo Stato.

Le condizioni di lavoro non erano escluse dal dibattito: molti operai delle industrie di Stato iniziarono a criticare apertamente i sindacati e l'amministrazione aziendale, facendo uso dei *dazebao*[24] per rendere nota la loro condizione di sfruttati, prima dal capitalismo, poi dal socialismo.

Se da un lato la preoccupazione del regime cresceva in relazione ad eventi esterni, primo fra tutti il caso di Solidarnosc in Polonia, dall'altro, gli attivisti per la democrazia erano divisi tra quelli che temevano un conflitto simile a quello polacco ed altri che speravano di poter dar vita ad una Solidarnosc cinese.

[23] L'economia socialista di mercato o *shehui zhuyi shichang jingji,* si colloca nel periodo riformista inaugurato da Deng Xiaoping, il quale tentò di legittimare la crescita economica della Cina nell'ambito di un saldo sistema socialista.

[24] I *dazebao* sono manifesti murari ampiamente utilizzati in Cina.

Il dibattito acceso dal movimento per la democrazia sulla riforma del sindacato, fu stroncato verso la fine degli anni '70 dalla determinazione dello Stato ad accrescere la produzione e fu sconfitto definitivamente nel 1982, con la cancellazione del diritto di sciopero dalla costituzione.

Il pragmatismo di Deng Xiaoping e della dirigenza di cui era a capo, s' identificò sin da subito con le "Politiche di riforma e apertura", che iniziarono ad essere prese in considerazione a partire dal 1977, anno in cui le frequenti conflittualità nelle fabbriche e le richieste di una più equa distribuzione dei salari da parte degli operai, portarono il governo ad adeguare i salari monetari ritornando, dopo ben tre conferenze ad alto livello, al principio della "retribuzione secondo il lavoro", elemento decisivo per la vittoria al potere di Deng Xiaoping.

Il nuovo adeguamento salariale che prevedeva aumenti irrisori, che variavano da un minimo di 5 ad un massimo di 7 e che restavano ancora fortemente legati al "comportamento politico" (*zhengzhi biaoxian*) del lavoratore, non mutarono la condizione della classe operaia.

Misure più efficaci furono prese a partire dal maggio 1978, quando al 30% delle aziende fu consentito di elargire gratifiche e incentivi di produzione e di introdurre il lavoro a cottimo.

Questo sistema tuttavia suscitò il risentimento dei lavoratori più anziani meno favoriti nella distribuzione di incentivi e premi di produzione rispetto ai lavoratori specializzati e più giovani.

In molte aziende si registrò inoltre una cattiva gestione manageriale; la dirigenza, temendo di poter rivivere le terribili esperienze della Rivoluzione culturale, in diversi casi decise di utilizzare i fondi ricevuti per accontentare i propri dipendenti, disinteressandosi in questo modo del rendimento economico e produttivo dell'azienda.

Ad una nuova riforma del 1979, che prevedeva una maggiore autonomia dell'azienda e un minore intervento statale, seguirono nel 1981 misure in materia di decentramento amministrativo e la reintroduzione dell'economia individuale (*geti jingji*), un sistema già sperimentato durante gli anni '50 ma abolito durante la Rivoluzione culturale.

Nonostante le riforme, i primi decenni degli anni '80 furono segnati da una grave crisi occupazionale nel mondo del lavoro, causata da molteplici fattori, primo fra tutti il rapido aumento demografico[25].

Ciò che incise pesantemente sulla crisi di questo periodo fu l'importanza attribuita dal governo all'industria pesante rispetto a quella leggera, nonostante quest'ultima fosse più produttiva e più disponibile ad assorbire forza lavoro.

Un altro grave errore fu la concentrazione di forza lavoro all'interno del settore statale rispetto a quello privato, ancora poco sviluppato ma più efficiente nella creazione di nuovi posti di lavoro.

[25] Le statistiche riportano che tra il 1949 e il 1978 la popolazione cinese è passata da 542 a 963 milioni.

La rigidità del sistema utilizzato per assegnare posti di lavoro inoltre diminuiva la possibilità di far incontrare domanda e offerta di lavoro mediante canali diversi e più veloci e creava, nel settore statale, un inutile surplus di forza lavoro che avrebbe potuto essere impiegata altrove.
Nell'agosto 1980 il Consiglio di Stato decise di convocare una conferenza consultiva per discutere nuove misure da adottare. Le riforme attuate in questo periodo diedero il colpo finale al vecchio sistema delle *danwei*, diventate ormai da diversi anni poco efficienti nel soddisfare i bisogni dei propri membri.
I piani di riforma discussi durante la conferenza prevedevano la creazione di cooperative di produzione medie e piccole accanto a quelle statali e la diversificazione salariale per le diverse categorie di lavoratori.
Il Consiglio di Stato, incentivò inoltre la creazione delle "aziende di servizio per il lavoro" (*laodong fuwu gongsi* ), una sorta di agenzie di collocamento che si preoccupavano di assistere la domanda di lavoro carente nelle città istruendo i dipendenti in eccesso nel settore produttivo; in breve tempo queste aziende erosero ulteriormente le funzioni svolte dalle *danwei*, come la ricerca di sbocchi lavorativi nelle città e la riattivazione della produzione nel settore collettivo[26].
La diversificazione economica, attuata tanto nelle città quanto nelle campagne, e l'arretramento dello Stato in favore di una maggiore autonomia delle aziende per quello che concerneva la forza lavoro, fecero si che l'ideologia socialista, pur continuando a conservare un alto valore simbolico, nella pratica, lasciasse il passo ad una nuova ortodossia più duttile e aperta ai cambiamenti e ai tentativi di riforma.

### 3. La nuova legge sui contratti di lavoro del 1986

Il 1986 fu un anno di particolare importanza dal punto di vista legislativo per l'introduzione del sistema di contratti di lavoro nel settore statale.
Il primo ottobre 1986 il vecchio sistema di assunzione a vita veniva sostituito dall'assunzione in base ad un contratto a tempo determinato basato su clausole contrattabili a livello aziendale.
Questo sistema in realtà, non costituiva una vera e propria innovazione; infatti era già stato sperimentato agli inizi degli anni Ottanta nella zona economica speciale di Shenzhen situata vicino ad Hong Kong, per poi essere introdotto a piccoli passi in tutto il territorio nazionale a partire dal 1983.

---

[26] Luigi Tomba, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano 2001, pp.80-82.

Il nuovo sistema, se da una parte sfavoriva lo Stato erodendo la sua supremazia nella gestione della forza lavoro, dall'altra avvantaggiava le aziende, che si videro protagoniste nella scelta dei propri dipendenti e garantiva per la prima volta ai lavoratori una minima protezione legale dei loro diritti.
L'efficacia di questo sistema non fu tuttavia immediata. Nel 1987 infatti, i lavoratori assunti mediante contratto erano solo 6 milioni mentre le aziende, da parte loro, avevano un surplus di forza lavoro di circa 15-20 milioni di cui non potevano liberarsi facilmente[27].
Per far fronte al numero di lavoratori in eccesso, molte aziende decisero di ridurre i turni a 4-6 ore di lavoro al giorno o di far lavorare i propri dipendenti 2 o 3 giorni alla settimana.
Sebbene in termini di costi fosse estremamente conveniente per l'azienda assumere operai a contratto, la scelta di assumere forza lavoro secondo il nuovo sistema, dipendeva dalla capacità aziendale di liberarsi della vecchia forza lavoro e dei costi ad essa collegati o, in alternativa, di convertirla in rapporti contrattuali.
Nei primi anni i contratti siglati erano per lo più contratti a lungo termine che garantivano ai lavoratori benefici simili a quelli dei dipendenti permanenti, con l'esclusione delle categorie privilegiate come i tecnici e i dirigenti, motivo per cui la capacità di assunzione delle aziende di Stato iniziò a calare drasticamente.
La normativa del 1986 suddivideva i contratti in due categorie: quelli a breve termine, *duanqi*, che coprivano un periodo da 1 a 5 anni, e quelli a lungo termine, *changqi*, oltre i 5 anni, entrambi rinnovabili a seconda delle esigenze produttive.
I contratti facevano riferimento al lavoro permanente e non stagionale e riconoscevano il diritto ad essere ricompensati in termini monetari a quei lavoratori che avevano usufruito il meno possibile dei benefici elargiti dallo Stato, come le scuole, l'abitazione e la sanità.
Sulla carta la nuova normativa riconosceva ai lavoratori a contratto l'accesso alle indennità accessorie (le parti flessibili del salario) e, una volta terminato il contratto, il diritto ad una liquidazione calcolata in base alla durata del servizio.
Successivamente, furono creati anche un fondo pensionistico e un fondo disoccupazione e nel 1987 fu reintrodotto il sistema per dirimere le dispute lavorative.
Il sistema di assunzione contrattuale, essendo privo dell'aspetto collettivo o familiare (presente invece nei contratti agricoli) perchè basato sulla produttività individuale, col tempo mise in crisi le unità produttive, che persero sempre più la funzione sociale che avevano svolto fino a quel momento[28].

---

[27] Luigi Tomba, *op.cit.*, pp 84-86.
[28] Luigi Tomba, *op.cit.*, pp.89-93.

## 4. Le quattro modernizzazioni e i tre doveri dell'ACFTU

Il progetto economico delle quattro modernizzazioni, lanciato alla fine degli anni Settanta, mirava all'arricchimento della Cina mediante riforme nel settore agricolo, industriale, della difesa e della ricerca scientifica.

Per colmare la grave carenza tecnologica, soprattutto nell'industria leggera, e per un necessario bisogno di capitali, Deng Xiaoping decise di attirare gli investimenti esteri creando nel luglio del 1979, le quattro zone economiche speciali (ZES) a Zhuhai, Shenzhen, Shantou (nel Guandong) e Xiamen (nel Fujian) e autorizzando la costruzione di aziende miste sino-straniere.

Le politiche d'attrazione d'investimenti esteri consistevano sostanzialmente in agevolazioni fiscali, in scarse restrizioni riguardanti la sicurezza e la salute e in ultimo, non per importanza, nella manodopera a bassissimo costo.

Nelle campagne, la decollettivizzazione della produzione agricola e delle altre attività rurali, fecero aumentare non solo la produzione ma anche le rendite contadine.

Nelle città si assistette invece ad un aumento dei redditi degli operai e degli impiegati; dal 1978 al 1984 i salari di queste due categorie di lavoratori crebbero del 60%.

Nel 1984 il salario annuale di un operaio venne fissato a 960 yuan mentre l'anno successivo si registrò un nuovo aumento salariale, questa volta in favore dei dipendenti statali, il cui salario annuale venne fissato a 1140 yuan.[29]

Nel 1981, sul piano sindacale s'impose che tutte le industrie creassero congressi di lavoratori e del personale sotto il controllo delle commissioni di partito.

Nel quadro delle quattro modernizzazioni, il sindacato centrale aveva il compito di mobilitare e organizzare i lavoratori affinché promuovessero e partecipassero attivamente alle riforme nelle fabbriche.

Nel 1983 il sindacato ufficiale diretto da Ni Zhifu, si riunì nel decimo congresso ed elencò i tre doveri fondamentali dell'ACFTU:

1) Servire gli interessi e bisogni dei lavoratori; fare di più per i lavoratori e sollecitare il loro attivismo sotto la leadership e la supervisione del partito comunista.

2) Proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori, sostenere ciò che è giusto, opporsi a ciò che è sbagliato per svolgere un ruolo attivo e positivo nel paese.

3) Diventare la seconda casa dei lavoratori, dar loro voce e sostenere le loro opinioni.

L'ACFTU oltre a dare il suo contributo, sostenendo le nuove riforme economiche, doveva impegnarsi a raggiungere i seguenti obiettivi:

---

[29] Marie-Claire Bergère, *op.cit.*, p.266.

1) Consolidare il sistema del congresso dei lavoratori e delle organizzazioni di base.
2) Salvaguardare il benessere dei lavoratori e del personale dipendente all'interno delle fabbriche attraverso il miglioramento della legislazione sul lavoro.
3) Promuovere l'attività di apprendistato tra i lavoratori.
4) Rafforzare l'organizzazione interna dei vari sindacati.

A livello locale, nel 1985 il consiglio municipale di Shanghai si prefissò anch'esso tre obiettivi:

1) Partecipare alle riforme economiche e mobilitare i lavoratori.
2) Mobilitare i lavoratori affinché partecipassero al miglioramento dell'efficienza e della produttività nelle fabbriche.
3) Promuovere una gestione democratica delle fabbriche.

In realtà, una riforma sindacale vera e propria non fu mai effettuata e di certo non nel modo sperato dalla classe operaia, che manifestò apertamente il suo sconforto in un sondaggio condotto nel 1988 dall'ACFTU stesso, dal quale risultò che meno del 10 % dei lavoratori credeva che il sindacato fosse un'organizzazione utile per risolvere i loro problemi.
I sindacati erano criticati per la loro tendenza ad abbandonare i processi decisionali all'interno delle fabbriche, non rappresentando in questo modo i lavoratori, in una fase importante di contrattazione con i datori di lavoro.
I progetti di riforma furono tuttavia bloccati dagli avvenimenti di piazza Tiananmen rimanendo congelati fino al 1992.

**5. La primavera di Pechino e il movimento autonomo dei lavoratori (BWAF)**

La BWAF (Federazione autonoma dei lavoratori di Pechino), si diffuse nelle principali città nella primavera del 1989 e fu la prima significativa organizzazione indipendente contrapposta al sindacato ufficiale.
Per ottenere sostegno, inizialmente i fondatori di questo movimento si rivolsero ai colletti blu delle ferrovie, dell'aviazione civile, delle acciaierie, ai commessi dei negozi e ai lavoratori temporanei.
L'attività iniziale del BWAF fu di accrescere il numero di attivisti distribuendo volantini e altro materiale di contro-informazione sull'ACFTU sia conducendo una critica serrata sulla corruzione del sindacato ufficiale, sia sull'enorme divario di reddito tra i lavoratori e i dirigenti aziendali, sulla mancanza di democrazia nei posti di lavoro e il deterioramento dello stile di vita per la maggior parte del popolo cinese.

Era implicita la contestazione che i lavoratori fossero esclusi da qualsiasi tipo di riforma economica. I membri del BWAF reclamavano il diritto di creare un'organizzazione indipendente dall'ACFTU e sottolineavano che la loro organizzazione non voleva essere né schierata né in opposizione al partito Comunista, mantenendo verso quest'ultimo una posizione neutrale.

Il BWAF e altre simili organizzazioni di lavoratori, rappresentarono sin dall'inizio una reazione al fallimento delle organizzazioni sindacali ufficiali nella protezione dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La reazione dell'ACFTU fu immediata e denunciò il BWAF come illegale.

Gli avvenimenti di Tiananmen avevano permesso tuttavia al movimento autonomo dei lavoratori di farsi conoscere e di iniziare ad introdursi nei posti di lavoro, sebbene i suoi primi tentativi di sciopero andassero a vuoto.

La minaccia potenziale che il BWAF rappresentava, spinse l'esercito a reprimere i suoi membri nel giugno 1989 e il Quotidiano del popolo lo inserì tra le organizzazioni illegali.

Le violenze che posero fine alle manifestazioni di Tiananmen portarono all'arresto, all'imprigionamento, alle torture e alle esecuzioni di molti attivisti sindacali.

Il leader del BWAF, Han Dongfang, si consegnò di spontanea volontà alla polizia in segno di protesta e fu successivamente imprigionato, torturato, rinchiuso in una cella con detenuti tubercolotici e solo dopo un lungo periodo gli fu concesso di lasciare il paese per sottoporsi alle dovute cure mediche.

Una volta stroncato il BWAF, il partito comunista costrinse al silenzio i lavoratori che rimasero intimiditi per tutti i dieci anni successivi agli avvenimenti di piazza Tiananmen. I governatori locali furono tra i principali beneficiari di questa situazione e divennero particolarmente audaci nel reprimere le sporadiche proteste dei lavoratori e dei cittadini che denunciavano la corruzione rampante dei circoli governativi.

## 5. La storia personale di Han Dongfang

Han Dongfang è nato a Pechino nel 1963 da una famiglia contadina dello Shanxi. Aveva appena tre anni quando scoppiò la Rivoluzione culturale e come tante altre famiglie, anche la sua dovette abbandonare la capitale per ritornare al villaggio d'origine dove visse per i cinque anni successivi. Nel 1971 ritornò a Pechino dove sua madre trovò

lavoro nel settore edile diventando una delle numerose lavoratrici che, al pari degli uomini, lavorava nei canteri dalle 6 del mattino alle 8 di sera.
Han nel frattempo continuò il suo corso di studi e una volta diplomato, all'età di diciassette anni decise di arruolarsi nell'esercito come volontario.
Il mito di Lei Feng, un soldato noto per la sua solidarietà e generosità verso il prossimo, spinse tanti giovani come Han Dongfang a riporre le massime speranze nella carriera militare.
Durante i primi tre anni di servizio fu alle dipendenze del distaccamento della polizia militare di Pechino con il compito di controllare le prigioni, ma ben presto rimase deluso dal mondo militare per la corruzione dilagante tra gli ufficiali e da soldato diligente quale era all'inizio, cominciò a contestare gli ordini e le disposizioni che riceveva dall'alto.
Decise di abbandonare l'esercito e dopo un breve periodo di lavoro nella libreria dell'Università normale di Pechino, nel 1984 fu assunto come elettricista nelle ferrovie dove controllava la temperatura di refrigerazione dei treni merce.
La sua esperienza nel movimento di protesta iniziò nel 1989, quando tramite un amico che lavorava per il quotidiano *Beijing,* si avvicinò al movimento di protesta degli studenti.
Durante gli avvenimenti di Tiananmen rimase colpito dai giovani [30] che gridavano di voler combattere la corruzione e supportare le politiche di riforma. L'immagine di un centinaio di poliziotti che picchiavano gli studenti, spiega Han, gli fece capire da che parte voleva stare.
Il 16 aprile 1989 Han si trovò in piazza Tiananmen praticamente per caso; il suo lavoro nelle ferrovie lo faceva viaggiare molto, quel giorno invece, si trovava a Pechino con la moglie che lo convinse ad andare a vedere cosa stava succedendo.
Gli studenti discutevano della morte di Hu Yaobang[31], di cosa fosse per loro la democrazia e dell'assenza di libertà nel paese; Han iniziò a parlare con le persone presenti e fu la prima volta, racconta, che sentì discutere liberamente di come cambiare la situazione nel paese, senza parole d'ordine, idee inculcate dall'alto, senza soluzioni preconfezionate dal partito; era la prima volta che il popolo si esprimeva senza utilizzare la consueta retorica comunista.

[30] In un'intervista Han dice che nel 1989 quando giunse in piazza Tiananmen c'erano circa 200-300 studenti.
[31] Hu Yaobang fu uno dei migliori alleati di Deng Xiaoping quando questi nel 1980 estromise dal potere il suo rivale Hua Guofeng nominando nel 1981 Zhao Ziyang Primo Ministro e Hu Yaobang Presidente del partito comunista cinese. Nonostante l'alta carica che ricopriva, Hu Yaobang non era altro che uno dei burattini di Deng Xiaoping, tanto che nel 1987 Deng decise di rimuoverlo dalla carica accusandolo di aver compiuto gravi errori e inesattezze.
Fu riabilitato solo dopo la sua morte, avvenuta nel 1989 in seguito ad un attacco cardiaco quando gli furono concessi funerali di Stato e i suoi errori furono messi in secondo piano.
I manifestanti riuniti a Tianamen nel 1989, presero la destituzione di Hu Yaobang come simbolo del nepotismo del potere politico del partito comunista cinese accusando Deng di eliminare tutti quelli che non seguivano le sue idee politiche. Gli studenti in particolare elogiavano il pensiero di Hu Yaobang per la libertà di parola e di stampa.

Han si unì ai dibattiti iniziando a parlare di democrazia anche all'interno dei posti di lavoro, di un ruolo attivo dei lavoratori nell'ambito del cambiamento in corso e della necessità di una rottura rispetto al passato.

Discusse a lungo con Li Jinjin, (un altro attivista) su come creare un'associazione indipendente dei lavoratori e in breve tempo organizzarono una commissione preparatoria i cui membri furono eletti dai presenti per alzata di mano.

Il 19 maggio 1989, mentre Li Peng[32] proclamava la legge marziale, veniva alla luce il primo sindacato cinese indipendente. Han fu eletto uno dei cinque membri della commissione e divenne il rappresentante ufficiale del BWAF.

Il pomeriggio del 3 giugno 1989 in piazza Tiananmen, racconta Han, l'atmosfera era pesante, la gente molto agitata, tutti mormoravano di un possibile intervento dell'esercito per sedare le proteste; Han cercò di rassicurare le persone dicendo che era stato un militare anche lui ed era certo che i soldati, persone semplici e ragionevoli, non avrebbero mai attaccato i cittadini.

Durante la notte fu svegliato da alcune persone che lo avvertirono dell'attacco da parte dell'esercito; alcuni gli chiesero cosa bisognava fare, lui esausto fisicamente e paralizzato psicologicamente non era in grado di dare risposte, restò inerme a guardare quanto stava accadendo, alcuni scappavano correndo da ogni parte, altri cercavano di bruciare documenti prima di essere arrestati.

Ad un certo punto si avvicinò a lui un gruppo di 15-20 uomini che gli chiesero di seguirlo e nonostante il suo rifiuto questi insistettero, dicendogli che erano lì per salvarlo, gli nominarono Solidarnosc e lo paragonarono a Lech Walesa.

Fu preso di forza e trascinato al lato est della piazza dove uno degli uomini gli disse di lasciare la città e di mettersi in salvo; di loro, dice Han, non ha più saputo niente e non ha mai scoperto chi fossero e chi li avesse mandati.

Decise di seguire il loro consiglio, prese la sua bicicletta e iniziò a pedalare veloce fino ad arrivare nella provincia di Hebei.

Passò diverse notti nei campi pensando a dove scappare e a dove nascondersi fino a quando si ricordò di quello che aveva detto alle persone che lo avevano votato come loro rappresentante.

Per tutti quei mesi aveva parlato ai lavoratori in cerca d'appoggio e consenso, a molti aveva trasmesso la speranza di poter cambiare il proprio paese, li aveva convinti che la protesta, anche se pericolosa, era giusta.

Fu per questo che Han decise di ritornare a Pechino e di consegnarsi volontariamente alla polizia. Durante un'intervista per la New Left Review[33] disse: *"Avevo promesso a tutti quelli che mi avevano votato che avevamo le basi legali per fare ciò che stavamo facendo. Se un giorno dovremo*

[32] Li Peng fu primo ministro dal 1988 al 1998.
[33] New Left review numero 34, giugno-luglio 2005.

*subire un processo per le nostre azioni, dissi loro, avremo una buona difesa. Se era destino essere arrestati, era giusto che io fossi il primo ad andare in galera".*

Una volta arrivato all'ufficio di Pubblica Sicurezza fu immediatamente riconosciuto da un ufficiale che aveva già incontrato il 28 e il 29 maggio quando, insieme ad altre persone del sindacato, era andato a negoziare il rilascio di tre lavoratori che erano stai arrestati.

Fu portato al centro detentivo di Paoju dove fu spogliato e perquisito da due poliziotti armati che iniziarono a maltrattarlo e prima di rinchiuderlo in cella gli intimarono di comportarsi bene.

Non ci fu alcun processo, spiega Han, solo estenuanti interrogatori durante i quali cercarono in tutti i modi di fargli confessare le sue colpe e di farlo dichiarare pentito.

Per dieci giorni consecutivi gli fecero vedere articoli di giornale che riportavano le esecuzioni di uomini nella sua stessa situazione, non poteva dormire più di un'ora al giorno perchè lo obbligavano a stare sveglio ininterrottamente.

Han non aveva alcuna intenzione di pentirsi e ben presto gli ufficiali si rassegnarono.

Passò il mese successivo in cella aspettando il giorno in cui sarebbero andati a chiamarlo per portarlo davanti al buco scavato nella terra dove si sarebbe dovuto inginocchiare e qualcuno alle sue spalle avrebbe premuto il grilletto, ma quel giorno non arrivò.

Han fu messo in cella con venti prigionieri affetti da tubercolosi, presto si ammalò anche lui, stette in quella cella nove mesi senza essere sottoposto a cure mediche appropriate.

Nel 1990 fu trasferito alla prima prigione di Pechino a Banbuqiao.

La malattia continuava a peggiorare, non riuscì a sostenere i successivi interrogatori perché era denutrito, incapace di parlare e di fare qualsiasi cosa da solo. Durante un interrogatorio riuscì a mala pena a scrivere su un foglio di carta che se volevano risolvere il suo caso, dovevano ricoverarlo in ospedale e curarlo.

Gli ispettori quando lo videro rimasero scioccati e un'ora dopo l'incontro diedero l'ordine di trasferirlo all'ospedale principale di Pechino dove rimase per due settimane.

Il polmone destro era seriamente compromesso e se non fosse stato rimosso a breve, avrebbe danneggiato anche il cuore.

Un medico di un'organizzazione non governativa di Boston che si trovava a Pechino, riuscì a fargli ottenere il permesso e il visto per trasferirlo al centro medico della Columbia University per sottoporlo alla delicata operazione.

Era il 1992 Han si era salvato la vita ma da quel momento non sarebbe più potuto tornare in Cina.

Un anno dopo l'operazione, nel 1993, tentò di ritornare in Cina di nascosto.

Volò da Boston a Helsinki dove partecipò ad una conferenza internazionale dei sindacati nel settore pubblico e da lì un biglietto solo andata per Hong Kong.

Con l'aiuto di Robin Munro di Amnesty International, si nascose nell'isola Landau.
Il suo visto per Hong Kong era ormai scaduto, tramite un amico riuscì ad arrivare senza problemi all'aeroporto di Guangzhou; tutti i voli per Pechino erano pieni, decise di pernottare una notte in un hotel di lusso, l'Oriental, che forniva ai clienti il servizio di prenotazione di voli aerei.
Alle 4.30 del mattino successivo un gruppo di poliziotti irruppe nella sua stanza e il giorno stesso lo rispedirono a Hong Kong.
Per tutti i due mesi successivi, Han tentò diverse volte di rientrare in Cina ma ogni volta che arrivava al confine veniva bloccato e rispedito ad Hong Kong.
Da marzo del 1994 iniziò a lavorare presso il China Labour Bulletin, un'organizzazione non governativa fondata da Han con l'aiuto di Robin Munro.
L'idea iniziale era di pubblicare un settimanale che raccontasse la verità su piazza Tiananmen e la situazione dei lavoratori cinesi.
La sede del China Labour Bulletin era Hong Kong e il bollettino informativo fu pubblicato prima settimanalmente poi mensilmente, sia in inglese sia in cinese.
La versione inglese veniva spedita alle organizzazioni sindacali straniere quella cinese alle sedi del sindacato ufficiale all'interno delle fabbriche della Cina.
La maggior parte delle volte il bollettino veniva bloccato nelle stazioni di polizia senza riuscire ad arrivare nelle mani dei lavoratori cinesi.
Dal 2000 Han decise di non stampare più il bollettino e di crearne una versione on line da affiancare ad un programma radiofonico su Radio Free Asia[34], in onda dal marzo 1997.

**7. La legge sui sindacati del 1992**

Una nuova legge sui sindacati fu adottata in occasione della quinta sessione del settimo congresso nazionale del popolo[35] tenutasi il 3 aprile 1992[36].
I primi otto articoli riportano le clausole generali; il sindacato viene definito organizzazione di massa della classe lavoratrice riunita volontariamente, con il compito di rappresentare gli interessi e i diritti legittimi dei lavoratori.[37] Secondo la legge, ogni lavoratore ha il diritto indipendentemente dalla nazionalità, la razza, il sesso e la religione, di organizzare e di riunirsi in un'associazione sindacale[38].

---

[34] Le informazioni relative alla biografia di Han Dongfang sono state ricavate da colloqui avuti con lui e dall'intervista pubblicata sulla New Left Review n. 34, luglio-agosto 2005.
[35] Il settimo congresso nazionale del popolo si tenne il tre aprile del 1992.
[36] La nuova legge del 1992 sostituiva la legge sindacale precedente del 1950.
[37] Emendamento costituzionale alla legge sui sindacati della Repubblica popolare cinese del 1950, art. 2.
[38] *Ibidem* art.3.

A differenza di quello che ci si aspetterebbe, il compito primario del sindacato così come cita l'articolo quattro, è lo sviluppo economico, che deve essere sostenuto non tanto in relazione ai bisogni della classe lavoratrice (di cui l'articolo quattro non fa menzione), ma al socialismo, alla dittatura democratica del popolo, al marxismo-leninismo, al pensiero di Mao Zedong e alla dottrina di Deng Xiaoping.

Ai sindacati viene inoltre attribuito il compito di diffondere la costituzione e le leggi vigenti affinché tutti siano a conoscenza dei propri diritti[39].

Nel sesto articolo si abbandona per un attimo la mera retorica comunista per ricollegare il termine "sindacato" a quello di "lavoratori".

È necessario infatti che il sindacato salvaguardi gli interessi legittimi della classe lavoratrice coordinando le relazioni di lavoro, introducendo il sistema di consultazione e quello dei contratti collettivi.

Nella nuova legge si ribadisce che *" i sindacati cinesi sono organizzazioni di massa della classe lavoratrice, controllati dal partito comunista cinese e formati volontariamente dai lavoratori; ci sono importanti vincoli che legano il partito e i lavoratori, vincoli che sono allo stesso tempo i pilastri sociali dello Stato e rappresentano gli interessi dei sindacati e dei lavoratori."*

La legge cinese è sincera nell'ammettere che il sindacato non sia un'organizzazione libera ma strettamente dipendente dal partito, tuttavia ci sono casi in cui la retorica e le perifrasi non specificano chiaramente il ruolo dell'ACFTU, come nel caso dell'articolo comparso sul "Quotidiano del popolo" nel maggio del 1995 (in occasione del settantesimo anniversario del sindacato ufficiale). L'articolo recita: *"Nel contesto di grande cambiamento dell'economia cinese in economia socialista di mercato, l'ACFTU deve far proprie le giuste tradizioni, proteggendo le unioni dei sindacati federati.*

*Il sindacato deve inoltre organizzare i lavoratori non discostandosi dai dettami del presidente Deng Xiaoping, primo tra tutti la costruzione del socialismo sulla base delle caratteristiche autoctone del popolo cinese e adottare le teorie scientifiche.*

*Uno dei compiti primari del sindacato è proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori."*

Sempre nello stesso periodo, l'allora presidente dell'ACFTU Wei Jianxing, membro della commissione centrale del partito, elencò gli obbiettivi del sindacato. A suo parere i lavoratori avevano bisogno di maggiore considerazione da parte dei sindacati, soprattutto per la tutela dei loro diritti e i sindacati avrebbero dovuto adottare una nuova strategia, iniziando a sottoscrivere contratti collettivi di lavoro dopo adeguate consultazioni, come previsto dalla nuova legge.

---

[39] *Ibidem* art. 5.

La legge del 1992 poco si differenziava da quella del 1950; le parole chiave erano sempre “classe lavoratrice”, “collettivismo e socialismo” e “centralismo democratico”.
Se da una parte la “modernizzazione socialista” faceva sempre parte degli obiettivi da raggiungere, non erano invece menzionate le espressioni “politica della porta aperta”, “riforma economica” e “le quattro modernizzazioni”, appartenenti alla retorica di Deng Xiaoping.
Nella legge del 1992 non compaiono né il diritto al lavoro, né quello di sciopero, che aveva avuto molta importanza nella costituzione cinese del 1975 ma che era stato successivamente cancellato con un emendamento costituzionale del 1982.
Un altro argomento che non compariva era la risoluzione delle dispute.
Nonostante la riforma del 1992, la legislazione riguardante i salari, le ore di lavoro e la sicurezza sul posto di lavoro rimase ampiamente inadeguata fino al 1994.
In generale, ciò che caratterizza il periodo compreso tra la fine degli anni ’70 e gli inizi degli anni ’90, è la forte crescita della forza lavoro impiegata nelle aziende di Stato che passò dai 76,9 milioni nel 1979 ai 110 milioni nel 1993.
La forza lavoro iniziò a connotarsi per la sua eterogeneità; oltre ai dipendenti delle industrie di Stato, molti operai venivano assunti nei settori privati e nelle joint ventures.
Molteplici erano anche i tipi dei contratti di assunzione: pochi quelli a tempo indeterminato, numerosi i part-time e i contratti a tempo determinato in tutti i settori.
I più sfavoriti erano i lavoratori migranti, che non solo avevano difficoltà a trovare un’occupazione, ma quando la trovavano venivano spesso impiegati nei lavori più infimi come nelle miniere, molti altri invece, restavano disoccupati per lungo tempo senza alcun sussidio statale.
I lavoratori si dividevano sostanzialmente in due gruppi: da una parte quelli organizzati, dall’altra quelli non organizzati. I primi godevano di una minima protezione in merito alla sicurezza sociale, al salario un po’ più alto e ai premi di gratifica. I secondi, i lavoratori migranti, non avendo la residenza in città non erano coperti da nessuna misura di protezione sul lavoro e non potevano nemmeno accedere ai benefici minimi.
Il congresso dei lavoratori, se da una parte rappresentava il principale strumento nelle mani dei lavoratori delle imprese di Stato, dall’altra era privo di ogni potere all’interno delle joint ventures.
Il sindacato per far fronte alla composizione eterogenea della forza lavoro, redasse nel 1990 un documento nel quale prendeva atto che gli interessi tra Stato, industrie e lavoratori erano gradualmente cambiati; questioni come l’occupazione, la sicurezza, il benessere collettivo, che prima riguardavano lo Stato e i lavoratori, erano ora diventati oggetto di controversia tra lavoratori e imprese. Il sindacato aveva il dovere di tenere in considerazione anche l’eterogeneità della classe operaia e trovare, di conseguenza, nuove formule per continuare a svolgere i suoi compiti.

Una nuova strategia fu adottata nel sistema dei contratti collettivi.

La legge sul lavoro del 1994, rispecchiava il volere del sindacato di far fronte alla nuova situazione con metodi innovativi, introducendo ad esempio un codice del lavoro applicabile a tutte le fabbriche ed eliminando il supporto statale ad organizzazioni sindacali presenti in settori privati.

Tuttavia, nemmeno questa nuova legge riuscì a costruire un sistema più democratico, anzi, se da un lato professava l'eguaglianza dei lavoratori e il pari impegno sindacale, dall'altro trattava in modo diverso i lavoratori di alcune categorie[40] (i preferiti erano quelli a tempo indeterminato).

Nel 1997 c'erano 6 sindacati industriali e 30 federazioni provinciali e al vertice di tutti questi sindacati sempre l'ACFTU.

Nella tabella è possibile osservare i settori in cui erano organizzati i 16 sindacati a livello nazionale, nella seconda la ripartizione dei dipartimenti federali.

**Tabella 1**

| Settore ferroviario |
|---|
| Settore dell'aeronautica civile |
| Settore della marina |
| Settore postale e telecomunicazioni |
| Settore di ingegneria e metallurgia |
| Settore dei trasporti |
| Settore petrolchimico |
| Settore delle miniere di carbone |
| Settore acqua ed elettricità |
| Settore tessile |
| Settore dell'industria leggera |
| Settore edile |
| Settore dell'industria agricola |
| Settore finanziario e commerciale |
| Settore dell'istruzione |

[40] Luigi Tomba, *op.cit.*, pp.100-108.

**Tabella 2**

| Dipartimento economico |
|---|
| Dipartimento tecnologico |
| Dipartimento della protezione sul posto di lavoro |
| Dipartimento della classe lavoratrice delle donne |
| Dipartimento della propaganda ed educazione comunista |
| Dipartimento organizzativo |

## 8. Le nuove normative sindacali: contratti, risoluzione delle dispute, distribuzione salariale e sistemi assicurativi

### Il sistema contrattuale

Già dalla metà degli anni '80, la Cina introdusse un sistema di contratto lavorativo, diventato effettivo negli anni '90, in base al quale, in accordo con la legge, i datori di lavoro dovevano concludere contratti scritti con i loro operai.
I termini del contratto non dovevano necessariamente riportare il periodo di lavoro o il periodo necessario prescritto per terminare la mansione assegnata al lavoratore (nel caso dei lavoratori assunti a tempo determinato), bisognava semplicemente attenersi alle leggi nello stilare le clausole contrattuali.
La legge cinese prevede che i dipendenti di una fabbrica conducano eque consultazioni e sottoscrivano contratti collettivi con quella fabbrica attraverso i rappresentanti sindacali, concordando il salario, le ore di lavoro, le ferie e la malattia, la sicurezza, l'igiene sul lavoro, l'assicurazione ed altre questioni specifiche.
In concomitanza alla riforma economica, crebbe in modo esponenziale il fenomeno chiamato "*xiagang zhigong*", vale a dire il licenziamento degli operai delle aziende di Stato. La maggior parte di loro era costituita da gente anziana, povera e con ovvie difficoltà a trovare un nuovo lavoro dopo il licenziamento.
Il governo cinese, per far fronte a questo problema decise di aprire dei centri di ricollocamento[41] all'interno delle industrie di Stato che avevano licenziato i lavoratori, stabilendo che questi ultimi si

[41] Questi centri di collocamento furono chiusi nel marzo 2005 quando il processo di cambiamento strutturale delle industrie di Stato era nella fase definitiva. Si stabilì che tutti coloro che dopo il licenziamento non erano riusciti a

registrassero negli appositi centri così che "il servizio governativo del pubblico impiego" potesse provvedere al loro reinserimento in qualche altro circuito lavorativo.
Un'ulteriore garanzia data al personale licenziato dalle industrie di Stato, era il sistema assicurativo per le spese basilari e il premio assicurativo; diversa era invece la situazione dei dipendenti statali andati in pensione per i quali era prevista una pensione minima.
Quelli che erano stati licenziati, ricevevano dal centro di ricollocamento un'assicurazione di base chiamata *jiben shenguo baozhang*, per un periodo di tre anni; se dopo questo periodo non erano ancora riusciti a trovare un lavoro, avevano diritto alla *shiye baoxian jin*, l'assicurazione di disoccupazione percepibile per un massimo di due anni.
Se al termine dei due anni erano ancora disoccupati, potevano ritirare l'assicurazione per la minima sopravvivenza, *zuidi shenghuo baozhang fei,* che spettava a tutti i residenti urbani in condizione di povertà.
Il governo adottò in seguito, a partire dal 1993, nuove misure volte a riformare il sistema sociale all'interno delle città, cercando di stabilire un minimo standard necessario alla sopravvivenza dei cittadini meno abbienti.
Nel 1999 furono promulgati ufficialmente i "Regolamenti per garantire ai residenti urbani un minimo standard di sopravvivenza" utilizzando dei fondi inclusi nei budgets fiscali dei governi locali, che calcolavano la cifra minima sufficiente alla sopravvivenza in riferimento al costo della vita nelle loro città.
I residenti urbani con un reddito familiare medio inferiore al minimo standard, avevano diritto all'assicurazione.

**La risoluzione delle dispute sul lavoro**

Il "Sistema di risoluzione delle dispute sul lavoro" s'inserisce anch'esso in questo periodo di riforme e fu introdotto a partire dal 1987. In accordo con la legge e con i regolamenti relativi, ogni qual volta sorgeva una disputa sul lavoro tra il lavoratore e l'azienda, entrambe le parti hanno il diritto di rivolgersi alla "commissione di mediazione delle dispute sul lavoro" per richiedere la mediazione. Se la mediazione non risolveva la disputa o nessuna delle parti voleva la mediazione della commissione, entrambe le parti potevano richiedere l'intervento della "commissione locale d'arbitrato". Se anche in questo caso la mediazione falliva, perché una od entrambe le parti non si consideravano soddisfatte della sentenza emessa, potevano ricorrere alla Corte del popolo e sottoporre ad essa la causa in questione.

---

trovare un nuovo lavoro, avevano il diritto di ricevere dal Dipartimento della pubblica sicurezza l'assicurazione di disoccupazione.

**Il sistema di distribuzione del salario e del reddito**

A partire dall'inizio degli anni '80, il governo perse la sua influenza nel processo di distribuzione dei salari ai lavoratori; il suo nuovo compito era stabilire dei salari standard di base in accordo con la legge, fare di tanto in tanto degli aggiustamenti, standardizzare i metodi di pagamento e diffondere regolarmente informazioni sui livelli salariali del mercato del lavoro e sul costo del lavoro.

Nel 1993 fu determinato il salario standard di base ma fu deciso di non unificarlo a livello nazionale ritenendo che le province, le municipalità e le regioni autonome dovessero loro stesse stabilire dei salari standard specifici.

Il governo diede però direttive precise su come calcolare e riaggiustare il salario standard di base, tenendo conto del più basso costo di vita nelle diverse zone, del livello salariale medio, della produttività, della situazione occupazionale e delle differenze tra le varie regioni per quel che concerneva lo sviluppo economico.

**Il sistema assicurativo di anzianità**

Il sistema assicurativo di anzianità fu riformato a partire dal 1984 ma fu solo nel 1997 che venne adottata ufficialmente la "Decisione per stabilire un sistema assicurativo base di anzianità" per tutti i lavoratori di una fabbrica. Questo sistema, tuttora in vigore, combina programmi di mutua assistenza con conti personali. I lavoratori di tutte le fabbriche urbane possono partecipare al programma assicurativo di anzianità e tutte le fabbriche hanno l'obbligo di pagare i premi dell'assicurazione di anzianità.

La pensione base è costituita da due parti: il fondo monetario minimo e la pensione nei conti personali. Le pensioni nei conti personali possono essere ereditate mentre quelli che iniziano a lavorare prima e vanno in pensione tardi, sono autorizzati a percepire una pensione addizionale per il periodo di transizione da occupato a pensionato.

**Il sistema assicurativo medico**

Nel 1988, vennero riformati il sistema medico gratuito e il sistema di protezione medica nelle aziende di Stato. Nel 1998 il governo pubblicò la "Decisione sulla stabilizzazione del sistema medico assicurativo per i lavoratori urbani", che copriva sia i lavoratori sia i datori di lavoro e tutte le fabbriche in ambito urbano.

I fondi di mutua assistenza e i conti personali erano usati per pagare le diverse tipologie di costi medici: il periodo di ricovero in strutture ospedaliere, i servizi al paziente in caso di malattie croniche, e le cure mediche generiche.

**Il sistema assicurativo per i disoccupati**

Nel 1986 venne attuato un sistema di assicurazione per i disoccupati e nel 1999 pubblicati i "Regolamenti sull'assicurazione di disoccupazione", che copriva tutte le imprese urbane, i loro dipendenti e le istituzioni qualora queste avessero pagato il premio assicurativo. In base a questo sistema, le imprese pagano una quota pari al 2 % del loro guadagno e il lavoratore assunto paga una quota pari all'1% del suo stipendio.

Per poter godere dei benefici del sistema assicurativo, ci sono tre condizioni da rispettare: pagare per un intero anno il premio assicurativo; la sospensione dal lavoro non deve essere stata volontaria; il disoccupato deve essere stato precedentemente registrato e si deve dimostrare che il tentativo di trovargli un nuovo lavoro è fallito.

Con questo sistema assicurativo l'avente diritto può ritirare ogni mese la quota stabilita.

Il periodo per ritirare i soldi dell'assicurazione dipende da quando il beneficiario ha pagato il premio di assicurazione, il massimo è 24 mesi.

## 9. La legge sul lavoro del 1994

Con la legge sul lavoro del 1994, venivano apportati molti cambiamenti nella struttura economica cinese e nella composizione della classe operaia. Il programma di privatizzazione o ristrutturazione delle aziende di Stato ha generato gravi conseguenze, tra cui l'innalzamento del tasso di disoccupazione, un peggioramento della qualità di vita di milioni di lavoratori urbani e dei flussi migratori verso le aree urbane che è salito alle stelle, raggiungendo la cifra di circa 150 milioni.

A causa della permanente esclusione ed emarginazione della classe lavoratrice, non solo dalla sfera economica ma anche da quella sociale, le condizioni di lavoro e di conseguenza di vita di molti operai sono peggiorate, soprattutto per i migranti.

E' solo di recente, in seguito alle continue sollevazioni e proteste operaie, che il governo centrale si è attivato per adottare alcune misure a tutela dei diritti base dei lavoratori come quella riguardante i contratti di lavoro.

In ambito contrattuale fu fatto un passo importante già agli inizi degli anni '80, quando fu promosso il contratto di lavoro individuale in sostituzione al vecchio sistema della "ciotola di riso" dove il lavoratore si trovava a compiere lo stesso lavoro, nella stessa fabbrica, dalla culla alla tomba o almeno così fu nelle prime tre decadi della Repubblica popolare[42].

Con il nuovo sistema dei contratti di lavoro, inaugurato con la legge del 1994, iniziò ad essere fissato il periodo preciso di assunzione, rinnovabile oppure no a seconda dell'abilità dell'operaio sul lavoro e dei bisogni effettivi dell'impresa.

Le nuove riforme governative, anche in questo caso, dietro la facciata di finta democrazia e apertura continuavano a nascondere una classe operaia sfruttata, calpestata e privata del diritto di associazione e di contrattazione collettiva (sebbene fosse previsto dalla legge).

In base al sistema dei contratti di lavoro collettivi, i lavoratori, in aggiunta ai singoli contratti individuali potevano stipulare un contratto di gruppo.

Ancora una volta, il nuovo sistema contrattuale non riguardava tutte le imprese ma solo quelle di Stato, all'interno delle quali la contrattazione divenne ben presto un semplice pro-forma tra ACFTU e direzione aziendale, con l'esclusione dei lavoratori dal processo di negoziazione.

Una delle cause per cui i lavoratori non hanno tuttora la possibilità di partecipare alla stipulazione dei contratti, è l'assenza di un vero sindacato che li rappresenti collettivamente, tutto il potere resta così nelle mani dei datori di lavoro che si trovano la strada spianata dall'ACFTU, un sindacato di nome ma non di fatto che assicura alle aziende la calma sociale.

---

[42] Luigi Tomba, *op.cit.*, pp. 83-96.

Il sindacato dissidente, da parte sua, continua a reclamare da lontano i tre diritti fondamentali dei lavoratori: il diritto di associazione, il diritto di sciopero e il diritto di contrattazione, attraverso i quali la classe lavoratrice potrebbe liberarsi dalle catene del capitalismo privato.

## Capitolo 4: Un sistema produttivo mortale

### 1. *"Guoalosi"*: lavoro eccessivo, un motivo per cui morire

In Occidente si acquista, in Cina si produce e si muore. Purtroppo i casi elencati qui di seguito non costituiscono l'eccezione ma la regola in Cina, dove ancora oggi troppe persone vengono sopraffatte dal lavoro estenuante che mantiene in vita un capitalismo sfrenato che fagocita corpi e produce cadaveri, una catena di montaggio mortale dove uomini, donne e bambini vengono consumati come gli oggetti che producono. Là dove le statistiche registrano il successo economico del grande gigante asiatico, là dove inizia la modernità, finisce ogni giorno la vita.

Grazie al basso costo della manodopera, la Cina è riuscita a diventare una superpotenza attirando gli investimenti e i capitali esteri a discapito di milioni di migranti rurali (il nuovo sottoproletariato urbano) ai quali è negata la possibilità di accedere all'assistenza sanitaria, all'istruzione e per i quali l'unica alternativa è il lavoro estenuante nei cantieri in cambio di salari da fame.

Gran parte della forza lavoro cinese è impiegata nelle miniere: sul territorio cinese ci sono 24 mila miniere di carbone, la maggior parte delle quali non è a norma di legge[43], che soddisfano il 70% della domanda interna di energia.

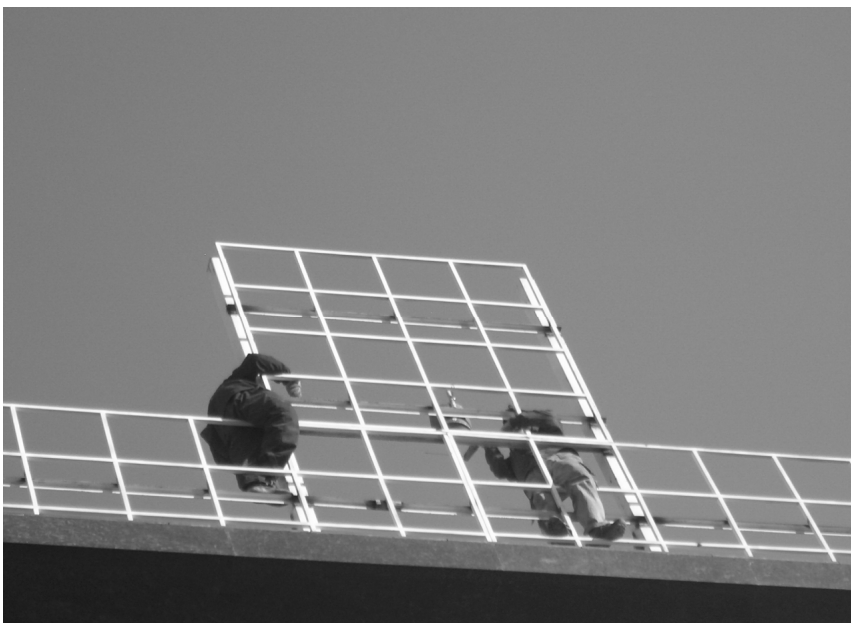
Nei distretti industriali[44] invece, si è osservato un aumento della presenza di giovani immigrate dalle campagne, prive di scolarizzazione e disposte ad accettare condizioni di lavoro infime, salari bassissimi e l'altissimo rischio di incidenti sul lavoro.

Non migliore è la condizione dei tassisti, obbligati a lavorare per 12 ore consecutive e dei colletti bianchi di Shanghai e Pechino, vittime frequenti di morte improvvisa a causa delle dure condizioni di lavoro (a parte le difficoltà di ogni genere, sono stretti nella morsa della concorrenza spietata e dell'alto rischio di licenziamento improvviso).

---

[43] Molte miniere avrebbero già dovuto essere chiuse perché prive di misure minime di sicurezza, ciò non è stato fatto e a nessuno interessa farlo, perché si ritiene più importante soddisfare le esigenze produttive e il crescente fabbisogno energetico.

[44] Caso emblematico è la provincia del Guandong ed in particolare la zona di Shenzhen vicina da Hong Kong. Secondo alcune statistiche, il 92% delle aziende di Guandong costringe i dipendenti a fare gli straordinari, spesso non retribuiti.

*"Guoalosi"* significa lavoro eccessivo ed è una delle principali cause di morte per i lavoratori cinesi; vite sfruttate, come quelle delle persone elencate qui di seguito, per accrescere il pil della Cina.

*21 ottobre 2003*: Jin Wenchao è morto alle sei del mattino lungo la strada da casa sua alla fabbrica, dopo aver lavorato 35 ore in due giorni in una compagnia manifatturiera di un distretto dello Shenzhen.

*Giugno 2004*: Yao Fangmei, una ragazza di ventitrè anni e Zhou Zhiyong, un ragazzo di diciannove anni entrambi operai di una ditta di scarpe giapponese, sono morti dopo cinque giorni di lavoro estenuante. Lavoravano in quella ditta da due mesi con ritmi di 14-15 ore al giorno.

*30 maggio 2005*: Gan Hongying, una donna di trentacinque anni, è morta nella sua casa in un distretto del Guangzhou dopo aver lavorato per quattro giorni 14 ore al giorno.

*28 maggio 2006*: Hu Xinyu, un ingegnere di un'azienda dello Shenzhen è morto per sfinimento per eccessivo lavoro.

*7 luglio 2006*: Liu Yunfang, un lavoratore tessile di un'azienda del Fujian, è morto sul lavoro per un colpo di calore causato dall'eccessivo lavoro.

*28 ottobre 2006*: He Chunmei, una donna di trentanni, dipendente di una compagnia del Guangzhou, è collassata fuori dalla fabbrica dopo aver lavorato ininterrottamente per 72 ore, dormendo solo 6 ore.

*dicembre 2006*: in un'industria tessile del Guandong, un'operaia è morta per aver lavorato 54 ore e 25 minuti in tre giorni.

**2. L'industria cinese dei giocattoli**

A partire dal settimo piano quinquennale (1986-1990), l'industria cinese dei giocattoli è in pieno boom grazie agli ingenti investimenti stranieri che hanno trasformato la Cina nel più grande produttore di giocattoli al mondo.

I prodotti cinesi sono esportati soprattutto negli Stati Uniti (il 38%), ma anche in Europa (21%) ed a Hong Kong (24%).
Secondo l'Annuario dell'industria leggera cinese del 1994, nel paese in quell'anno c'erano più di 5000 industrie di giocattoli, concentrate soprattutto nelle province costiere del Guangdong e del Fujian, che impiegavano una forza lavoro di 1,3 milioni di operai.
I giocattoli prodotti nelle industrie cinesi, grazie ai capitali e alla tecnologia straniera, una tecnologia povera che fa uso di plastica o tessuti, vengono esportati attraverso canali che dipendono principalmente da Hong Kong[45].
I giocattoli prodotti, si distinguono in quattro tipologie: giocattoli di plastica (bambole, armi di plastica ecc), giocattoli elettronici (giocattoli che emettono suoni, macchine automatiche giochi per la tv), giocattoli di metallo (macchine, robots, bambole ecc), giocattoli di legno (in minore quantità rispetto ai precedenti e prodotti su ordinazione).
La tipologia più richiesta e maggiormente prodotta è quella dei giocattoli di plastica, basti pensare che sul mercato americano il 70% dei giocattoli sono di plastica.
Nel 1993, 544 mila tonnellate di plastica sono state usate per fare giocattoli per gli Stati Uniti. I tipi di plastica utilizzati sono per il 29% politene ad alta intensità, per il 26% politene a bassa intensità, per il 6% pvc, per il 7% polipropilene e per il 20% polistirene.
La predilezione per la plastica nella produzione dei giocattoli, è dovuta alla sua duttilità, morbidezza e facilità ad essere colorata. Quando sono lavorate le superfici di plastica producono molta polvere che, per chi non indossa mascherine protettive nel lavorarle, causa gravi problemi di salute. Infatti i lavoratori che respirano queste polveri inquinanti e velenose risentono di mal di testa e allergie alla pelle come effetto immediato e a lungo termine danni al sistema nervoso.
Tra i vari materiali usati nella produzione di giocattoli ci sono colle e vernici che a lungo andare, sempre in assenza di protezione adeguata, causano la diminuzione di globuli bianchi nel corpo e delle difese immunitarie con rischio di leucemie.
Eppure l'articolo 54 della legge sul lavoro del 1994, afferma che *"l'imprenditore deve fornire ai lavoratori condizioni di sicurezza e salute conformi alle direttive dello Stato e alle disposizioni di protezione sul lavoro, e provvedere a fornire esami sanitari ai lavoratori che svolgono lavori pericolosi per la loro salute"*.
Non è difficile capire che tutte le industrie che non si attengono a tali prescrizioni (come ad esempio le industrie che non forniscono mascherine idonee) agiscono violando la legge.
Sulla carta il diritto alla protezione del lavoratore è dunque previsto anche in Cina ma la realtà dei fatti è ben diversa: nel 1992 dal 16 gennaio al 16 febbraio, si sono verificati 23 casi di lavoratrici

[45] Hong Kong è stata ormai rimpiazzata dalla Cina come produttore di giocattoli, tuttavia resta uno dei centri principali nella ricerca sulla tecnologia dei giocattoli.

affette da vertigini, mal di testa e malori e in pochi giorni tre donne sono morte prima che fosse diagnosticata loro la causa della malattia.
Dai successivi controlli effettuati dalle autorità sanitarie del lavoro e dal governo, risultò che nelle industrie della regione di Zhuhai, dove si verificarono questi casi, le operaie erano esposte a sostanze nocive emesse da colle e vernici maneggiate durante il lavoro.
Queste sostanze, a lungo andare penetrano nel corpo attraverso la pelle e intaccano il sistema digerente e respiratorio causando pesanti disturbi nervosi e nei casi peggiori, ma frequenti, la morte.
La stessa sorte è toccata ad alcuni operai di un'industria che produce macchine fotografiche e telescopi, la Yat Wing Plastic & Electronic Goods, dove tre lavoratori sono morti per aver inalato sostanze tossiche, precisamente la colla "abs 14", a causa dell'assenza di ventilazione sul posto di lavoro.
La gravità dell'accaduto è accentuata dal fatto che non è stato aperto nessun procedimento legale nei confronti dei dirigenti della fabbrica che se la sono cavata risarcendo le famiglie delle vittime con 30 mila yuan (pari a 3.000 euro).
Per quanto riguarda le mascherine di protezione, è importante mettere in evidenza che nei rari casi in cui vengono fornite, queste non solo sono inadeguate (come quelle di cotone che offrono una protezione quasi nulla contro la polvere e gli spruzzi di vernice), ma non viene neppure imposto l'obbligo di indossarle.
Le malattie causate da queste sostanze nocive sono a lungo decorso d'incubazione e proprio per questo, difficili da prevenire; grazie alla scarsità di regolamenti sulle sostanze tossiche, gli imprenditori possono permettersi di fare utilizzare agenti chimici velenosi abbassando ulteriormente i costi di produzione.
Inoltre i pochi regolamenti vigenti in materia vengono violati, soprattutto dalle industrie a capitale misto, le *sanzi*, il 70% delle quali non sottopone i propri lavoratori a visite mediche periodiche.
Un'altra caratteristica delle imprese a capitale misto è l'impiego di personale del tutto ignaro dei propri diritti, motivo per cui è facile scaricare la responsabilità delle malattie sugli operai stessi affermando che si sono ammalati nei propri villaggi; oltre il danno la beffa!
Malattie, incendi, edifici che crollano, macchinari pericolosi, sono tutte possibili ed inconsapevoli scelte di come morire sul posto di lavoro; una pena capitale che pende sulla vita di persone che per la maggior parte abbandona la pessima realtà rurale per  poter sopravvivere un anno, un mese un'ora in più.
Le fabbriche, in particolare quelle di giocattoli, sono molto spesso luoghi non a norma di legge dove non c'è distinzione tra reparto produttivo, magazzino e dormitorio (struttura detta del "tre in uno" considerata illegale), dove non esistono uscite di sicurezza, allarmi, estintori, dove la prevenzione è

pari a zero e i rischi non sono calcolati (perché l'unico obiettivo è di attirare gli investimenti stranieri per i quali non si rispettano le leggi) e si adotta la modalità di lavoro dell' "uccello in gabbia" nel senso che tutte le uscite sono bloccate per impedire agli operai di rubare e di abbandonare troppo presto il luogo di lavoro. Nel marzo 1993 una fabbrica di Shenzhen, la Zhili, andata a fuoco per un corto circuito che causò la morte di 87 operaie, spese 3.000 yuan per corrompere i vigili del fuoco e ricevere il nullaosta per ritornare attiva al più presto. Delle tredici modifiche obbligatorie prescritte alla fabbrica dal dipartimento locale dei vigili del fuoco, ne furono attuate solo sei, ma grazie al vecchio sistema di corruzione e all'intervento del sindaco di Kuiyong, la fabbrica ritornò operativa in breve tempo.
Numerosi sono anche i crolli di edifici, come quello avvenuto al dormitorio di una fabbrica di giocattoli sempre a Shenzhen, dove morirono undici persone oltre ai numerosi feriti. Il dormitorio era ancora in costruzione ma la direzione della fabbrica aveva autorizzato gli operai a stabilirsi ugualmente. Dalle indagini successive emerse che l'intera struttura era stata costruita illegalmente con la tacita approvazione dell'autorità di villaggio che aveva consentito all'impresa edile, formata anch'essa da operai irregolari, di costruire l'edificio su un terreno cedevole vicino ad un fiume.
La negligenza ad applicare le leggi è a forma di spirale: parte dalle autorità, coinvolge le imprese edili e si diffonde nella gestione delle fabbriche colpendo l'ultima ruota del carro: gli operai.
Non sono inoltre rari i casi in cui le fabbriche, per ridurre ulteriormente i costi di produzione, installano macchinari obsoleti e non a norma di legge come in una fabbrica di fiori di plastica della città di Sanshui che ha registrato molti episodi di lavoratori con le dita rotte o amputate da macchinari difettosi.
I macchinari oltre ad essere vecchi, vengono utilizzati ininterrottamente senza essere sottoposti ad alcuna manutenzione, motivo della loro frequente perdita di controllo e dei conseguenti incidenti sul lavoro.

### 3. I gravi problemi nelle aziende a capitale misto e le colpe dell'Occidente

Se i lavoratori cinesi lavorano in media 11-12 ore al giorno è anche perchè le imprese a capitale misto costringono i propri dipendenti al lavoro straordinario scandito generalmente su due turni.
In un'impresa a capitale misto che produce fiori di plastica, i due turni di lavoro sono così strutturati: il primo va dalle 7.00 alle 12.00 e dalle 18.00 alla

1.00; il secondo dalle 12.00 alle 18.00 e dalla 1.00 alle 7.00, in sostanza gli operai quando non lavorano dormono.

La normativa sul lavoro entrata in vigore il primo maggio 1995, stabilisce che la giornata di lavoro dura otto ore per cinque giorni alla settimana.

In un primo momento, per dare il tempo alle imprese di adeguarsi gradualmente alla nuova regolamentazione, fu stabilito che fino al 1° maggio 1997 i lavoratori potessero lavorare per 44 ore alla settimana. Per quanto riguarda le ore straordinarie, l'art 41 della legge sul lavoro recita: *"l'unità produttiva può aumentare le ore di lavoro secondo le richieste della produzione dopo una consultazione con i sindacati e i lavoratori, non è tuttavia permessa più di un'ora al giorno di straordinario; se ci sono ragioni speciali per aumentare le ore, questo aumento non deve superare le tre ore al giorno, a condizione che sia tutelata la salute dei lavoratori. L'ammontare totale in un mese non può essere superiore alle 36 ore".*

Le industrie che maggiormente violano queste leggi sono quelle a capitale misto, *sanzi*, come dimostra un'indagine condotta dall'ACFTU nel Guangdong, dalla quale risulta che il 61% di queste industrie sono attive sei giorni alla settimana, più del 34% dei lavoratori afferma di essere obbligato a lavorare oltre le ore previste e il 20% non riceve alcuna retribuzione per le ore straordinarie.

La maggior parte dei lavoratori, oltre a non scegliere volontariamente gli straordinari, non ha nemmeno il diritto di negoziazione al riguardo, anzi, se un lavoratore si rifiuta di eseguire le prescrizioni della fabbrica viene punito; ne sono una testimonianza le parole di un operaio che in un'intervista ha affermato: "Anche quando abbiamo finito una consegna particolare, non possiamo fermarci a riposare un attimo per paura di essere sgridati o multati"[46].

Se da un lato il salario base è stabilito dal governo locale, dall'altro gli straordinari vengono pagati secondo quanto previsto dall'art 44 della legge sul lavoro[47] che stabilisce che "*in caso di ore di lavoro straordinarie i lavoratori devono essere pagati non meno del 150% del salario normale…*", è inoltre previsto che gli straordinari fatti durante le giornate di riposo siano retribuiti il doppio, quelli durante le vacanze il triplo. In realtà la maggior parte delle industrie paga i lavoratori il 50% - 60% meno di quanto previsto dall'art 44.

Per questioni di sopravvivenza i lavoratori continuano comunque a fare ore straordinarie di lavoro. Da parte loro le industrie, per evitare che i dipendenti abbandonino il lavoro, li obbligano a lasciare in deposito lo stipendio del primo mese ( nei casi peggiori, come nella fabbrica Wah Hing, anche il secondo e il quarto mese) e in molti casi a pagare una tassa di circa 20 yuan (circa 2 euro) per la carta di registrazione.

---

[46] Estratto di un' intervista condotta ad alcuni operai della fabbrica Kwong Tat.
[47] *The Labour Law of the People's Republic of China*, Beijing, 2001, pp. 14-15.

Le quote lasciate in deposito vengono restituite solo se il lavoratore lascia il posto di lavoro alla fine dell'anno, in caso contrario, vengono trattenute definitivamente dall'azienda.
Con questo sistema è il datore di lavoro a decidere tutte le condizioni, vincolando e sfruttando il lavoratore per il tempo necessario, per poi metterlo nella difficile situazione di dover decidere se lasciare il lavoro e restare disoccupato o continuare il rapporto padrone-schiavo.
Come se non bastasse, i lavoratori all'interno delle fabbriche sono sottoposti ad una disciplina rigorosa che prevede onerose sanzioni per chi viola i regolamenti.
Per esempio, nel caso in cui un lavoratore si ammali e non lo riferisca in tempo, deve pagare una multa di 1 yuan per ogni ora di assenza perché assente senza permesso.
La situazione più precaria è quella dei "*mingong*", i contadini che lasciano la campagna per cercare lavoro in città.
La legge prevede che chi si sposta dalla campagna alla città, non può essere registrato e dunque non può usufruire degli stessi benefici sociali di chi ha la residenza urbana. Sono tuttavia in molti a decidere di rimanere in città (almeno fino all'età del matrimonio quando ritornano al villaggio natio) nonostante le pessime condizioni di vita e lo sfruttamento nelle fabbriche; tre mesi di lavoro in città equivalgono ad un anno di lavoro in campagna, ragione che spinge a restare.
Non essendo registrati, i *mingong* che trovano lavoro nelle fabbriche possono essere licenziati in qualsiasi momento, anche se hanno firmato un contratto di lavoro di uno o più anni. La maggior parte delle industrie, in violazione dell'art 16[48] della legge sul lavoro, non sottopone ai lavoratori migranti alcun contratto, motivo per cui anche volendo, i *mingong* non hanno modo di ottenere un risarcimento dei torti subiti.
Non avendo alcun tipo di garanzia, questi sono sottoposti di frequente a licenziamenti arbitrari, estorsioni e ricatti, come nel caso di un lavoratore della fabbrica di fiori di plastica Kong Tung che, al momento dell'assunzione, ha dovuto lasciare la sua carta d'identità come deposito e nel momento in cui ha deciso di lasciare quel lavoro perché poco retribuito, è stato costretto a restare perché la sua carta d'identità era stata confiscata dal datore di lavoro e in Cina non si può essere assunti senza carta d'identità.
Un'altra categoria fortemente svantaggiata è quella delle donne, impiegate per lo più nelle fabbriche di giocattoli dove sono preferite agli uomini per la velocità nel compiere lavori manuali di assemblamento di piccoli pezzi di plastica e altri materiali.
Le donne che lavorano in fabbrica, hanno solitamente un'età compresa tra i 17 e i 23 anni (l'età in cui sono ancora nubili), vengono assunte per 2 o 3 anni per poi essere licenziate quando si avvicina

[48] L'art 16 della legge sul lavoro recita: "*Il contratto lavorativo è un accordo che definisce le relazioni di lavoro tra datore di lavoro e lavoratori e i diritti e i doveri delle due parti. I contratti di lavoro devono essere firmati per stabilire le relazioni di lavoro*".

l'età da matrimonio, in modo che l'azienda non si carica dell'onere di doverle retribuire in caso di maternità.

Nei pochi casi in cui le industrie prevedono una licenza di maternità, non viene comunque rispettato il capitolo settimo della legge sul lavoro che, all'art. 61, proibisce di assegnare alle donne in stato di gravidanza lavori manuali troppo pesanti e stabilisce che chi ha superato il settimo mese di gravidanza non può fare ore straordinarie mentre l'art. 62 prevede invece un permesso di maternità di 90 giorni, anch'esso costantemente violato.

**3.1 Infortuni sul lavoro**

Il capitolo sesto della legge sul lavoro (articoli 52-57) è interamente dedicato alla sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro ma nella pratica, la perfezione della legge scritta si scontra con la realtà drammatica delle fabbriche cinesi.

Le imprese, soprattutto quelle a capitale misto, non si preoccupano in alcun modo degli infortuni sul posto di lavoro anche grazie al fatto che, a parte la legge (costantemente violata), non esiste un piano attuabile nell'immediato che assicuri i lavoratori in caso d'infortuni.

Chi subisce danni gravi, come ad esempio la perdita di un dito, viene risarcito con una somma irrisoria di pochi yuan, ovviamente non sufficiente per affrontare le spese mediche.

Con le varie trattenute sullo stipendio del lavoratore poche aziende si preoccupano di creare un fondo da utilizzare in caso d'incidenti sul lavoro perciò, nella maggior parte dei casi, sono gli stessi lavoratori a doversi pagare le spese mediche e ospedaliere alle quali spesso non sono in grado di far fronte.

In questo modo s'innesca un circolo vizioso infernale, che porta il lavoratore non solo a non potersi curare, ma ad essere tagliato definitivamente fuori dal mondo del lavoro.

## Capitolo 5: Il sindacato indipendente tra sogno e realtà

### 1. I vani tentativi di creare un sindacato indipendente dopo il 1989

Negli anni successivi agli avvenimenti di piazza Tiananmen, si sono susseguiti diversi tentativi da parte dei lavoratori per organizzare un sindacato indipendente sia dallo Stato che dall'ACFTU. Riporto in seguito un elenco[49], sicuramente non esaustivo, aggiornato fino ai giorni nostri, di alcuni tentativi di organizzazione sindacale repressi brutalmente:

1991- Due anni dopo la repressione del movimento dei lavoratori autonomi di Pechino, Liu Jingsheng e altri lavoratori, formarono il Sindacato Libero della Cina che fu soppresso nel 1992 e i suoi fondatori condannati a venti anni di reclusione. La sentenza ebbe un impatto così forte che da quel momento gli altri attivisti sindacali rinunciarono ad utilizzare il termine "sindacato" per le loro organizzazioni indipendenti.

1994 – Li Wenming e Guo Baosheng, hanno scontato circa tre anni di carcere per aver pubblicato un giornale chiamato "Il forum dei lavoratori", organizzato una scuola serale per i lavoratori migranti e costituito la "Federazione dei lavoratori assunti" e "La società amica dei lavoratori".

1994 – Liu Nianchun, che aveva collaborato alla nascita della "Lega per la protezione dei diritti dei lavoratori", fu condannato a due anni di arresti domiciliari e a tre anni di rieducazione nei *laogai* .

1998 – Un lavoratore dello Hunan, Zhang Shanguang, che aveva richiesto al governo locale il permesso di registrare un'organizzazione per i lavoratori licenziati, l' "Associazione per la protezione dei diritti dei lavoratori licenziati" è stato condannato a dieci anni di carcere.

1999 – Yue Tianxiang e Guo Xinmin che avevano organizzato il "Controllo sui lavoratori cinesi" nella provincia del Gansu, sono stati condannati rispettivamente a dieci e due anni di reclusione.

1999 – Nella provincia di Henan Xue Jifeng veniva arrestato per aver costituito un sindacato indipendente. Dopo averlo fatto imprigionare, il governo cinese lo fece trasferire in un ospedale psichiatrico per non incorrere in critiche e sanzioni internazionali.

[49] L' elenco è stato tratto dalla "Guida sui sindacati internazionali" redatta dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (International Confederation of Free Trade Unions).

2002 – Ai primi di marzo, 50.000 lavoratori di un'azienda petrolifera di Daqing hanno protestato per tre mesi nonostante la presenza di numerose forze di sicurezza. I lavoratori chiedevano all'amministrazione petrolifera di Daqing di creare una commissione provvisoria sindacale ma il movimento fu stroncato dall'incarcerazione degli organizzatori.

2002 – Xiao Yunliang e Yao Fuxin, operai di un'azienda di lavorazione del ferro nella provincia di Liaoning, hanno organizzato 2.000 operai della loro fabbrica ed altri 15.000 lavoratori di fabbriche limitrofe in una serie di manifestazioni pubbliche. I lavoratori, che da mesi non ricevevano lo stipendio, protestavano contro la dilagante corruzione che aveva causato il collasso e la bancarotta delle loro fabbriche. Wiao e Yao furono condannati rispettivamente a quattro e sette anni.

2002 – Di Tiangui, un pensionato della provincia dello Shanxi, ha cercato di organizzare l'Associazione dei lavoratori in pensione, per proteggerne i diritti e gli interessi. Arrestato con l'accusa di sovversione e formazione di organizzazione illegale è stato detenuto per molti mesi senza essere sottoposto a processo.

2004 – Circa 6.000 lavoratori tessili, soprattutto donne, dell'azienda Xianyang Huarun, hanno iniziato uno sciopero di sette settimane durante le quali hanno bloccato la produzione. Durante lo sciopero le operaie avevano tentato di dare vita ad un sindacato indipendente e formato commissioni per eleggere un'organizzazione provvisoria. Il rappresentante locale dell'ACFTU organizzò una commissione per svuotare di significato le azioni delle operaie in sciopero che alla fine dovettero rinunciare. Circa venti lavoratori furono incarcerati in ottobre e rilasciati in seguito.

2005 – Circa 10.000 lavoratori di una fabbrica elettronica giapponese a Shenzhen, sono scesi in sciopero contro il rifiuto dell'amministrazione aziendale di lasciare organizzare loro un sindacato indipendente. I lavoratori, per la maggior parte donne, iniziarono la protesta in seguito alle promesse disattese fatte dall'amministrazione aziendale nel corso del precedente sciopero del 2004. Nel dicembre 2004, un migliaio di lavoratori protestarono e presentarono all'amministrazione una richiesta in quindici punti che includeva il diritto di formare un sindacato, il pagamento dei periodi di malattia e maternità e l'assunzione mediante contratto permanente dei lavoratori con più di dieci anni di contributi. In seguito a questo sciopero, l'amministrazione promise di aumentare i salari e di consentire la creazione di un sindacato ma la promessa fu immediatamente rinnegata e gli organizzatori del primo sciopero licenziati in tronco.

## 2. Il China Labour Bulletin: un'organizzazione non governativa del lavoro

Il China Labour Bulletin è un'organizzazione non governativa creata nel 1994 ad Hong Kong dal sindacalista dissidente Han Dongfang.
Nato inizialmente come semplice centro di ricerca e monitoraggio, oggi il CLB è diventato il principale organismo indipendente che cerca di difendere e promuovere i diritti dei lavoratori cinesi e che si batte per la creazione di sindacati liberi e democratici sul territorio della Repubblica popolare cinese.
Negli ultimi tredici anni quest'organizzazione ha conosciuto uno sviluppo formidabile grazie ai suoi programmi e alle sue iniziative, sia a livello nazionale sia internazionale, attuate grazie alla collaborazione e ai finanziamenti di altre ONG, le donazioni dei sostenitori e l'appoggio di alcuni sindacati come il CTU di Hong Kong[50] e la CISL italiana.
La sua attività principale è la risoluzione delle dispute di lavoro, motivo per cui a partire dal 2002 si è dotato di una strategia programmatica, chiamata Programma d'intervento, che, oltre ad individuare i principali casi di abuso dei diritti dei lavoratori, prevede il sostegno legale al lavoratore vittima della violazione sul posto di lavoro e l'appoggio alla sua famiglia, che viene incoraggiata a cercare giustizia nei tribunali.
Ad oggi il CLB è riuscito a vincere diverse cause civili e amministrative cercando dove possibile, di risolvere direttamente le dispute tra lavoratori e direzione aziendale senza portare la causa in tribunale.
Secondo il programma d'intervento, il CLB ha il compito di dare consigli e assistenza ai lavoratori, assegnando avvocati (pagati con i soldi di un fondo apposito del CLB) che li rappresentino durante i processi contro i datori di lavoro o le autorità locali, e nel caso di lavoratori attivisti incarcerati dalla polizia, rappresentandoli direttamente al processo.
Per tutta la fase legale, i lavoratori non sono trattati da semplici assistiti, il loro ruolo infatti, non si sofferma alla scelta di un avvocato che li rappresenti in tribunale ma partecipano attivamente alla fase difensiva mediante aggiornamenti, informazioni, consultazioni e incontri di gruppo organizzati dal CLB, al fine di far riemergere lo spirito di classe e il senso di aggregazione e solidarietà tra i lavoratori. E' per questo motivo che il CLB si occupa principalmente di casi collettivi che coinvolgono gruppi di lavoratori da una parte e management aziendale o autorità locali dall'altra, piuttosto che il singolo lavoratore e il suo datore di lavoro.

[50] Ad Hong Kong esistono tre sindacati : l' FTU legato a Pechino, il TUC che sta praticamente scomparendo, prima famoso per essere legato a Taiwan e il CTU l'unico tra i tre ad essere indipendente e democratico; dal punto di vista legale, nessuno dei tre sindacati dipende dall'ACFTU.

Le dispute di lavoro si collocano in tre settori distinti, quello civile, quello penale e quello amministrativo e la difesa dei lavoratori è strutturata sulla base di due testi giuridici fondamentali: la legge del lavoro della Repubblica popolare cinese del 1994 e la legge del sindacato del 2001.
L'ostacolo principale che il CLB deve superare, dice il suo direttore Han Dongfang, è la disillusione dei lavoratori cinesi nei confronti delle leggi e la sensazione di non avere soluzioni possibili per i propri problemi. I lavoratori sono spesso ignari delle leggi in loro tutela e hanno scarsa fiducia nelle procedure legali, preferendo in molti casi agire direttamente con scioperi e proteste che, come visto, in Cina hanno effetti controproducenti come l'arresto e l'incarcerazione.
Negli ultimi due anni il programma d'intervento ha riscosso diversi successi incoraggiando il CLB a procedere con questa strategia, soprattutto nei casi di sicurezza e salute sul posto di lavoro aiutando i lavoratori e le loro famiglie ad ottenere assistenza e compensi nei casi di malattia e di morte.
Un altro settore importante di cui il CLB si occupa, è la difesa dei diritti delle lavoratrici, una delle categorie più esposte allo sfruttamento. E' il caso di 500 donne di Tongchuan, nella provincia dello Shanxi, che negli anni '60 sono state obbligate dal governo a trasferirsi in campagna e, arrivate all'età pensionabile non hanno potuto percepire la pensione perché secondo il governo di Tongchuan non ne avevano il diritto. Il CLB ha organizzato un gruppo di avvocati che si occupasse del caso e facesse causa al governo locale; tra breve sarà fissata la data del processo.
In sostanza l'attività del CLB non è diversa da quella di un vero sindacato: i suoi membri infatti, parlano con i lavoratori, denunciano le aziende non a norma, cercano di convincere i lavoratori a fare causa ai datori irrispettosi dei loro diritti, discutono con le amministrazioni aziendali che non consentono ai lavoratori di formare un sindacato e dal 2005 richiedono alle multinazionali di attuare la *Corporate Social Responsability*, una sorta di codice di buona condotta che la multinazionale deve rispettare sottoponendo ai lavoratori contratti collettivi scritti.
Tre volte la settimana, le storie raccolte dalle interviste ai lavoratori, vengono trasmesse su *Radio Free Asia*, una radio a onda corta ascoltata da circa dieci milioni di cinesi. Il programma radiofonico sta riscuotendo molto successo, sempre più persone inviano lettere o chiamano direttamente Han Dongfang per raccontare la loro situazione, rompendo così il muro di silenzio sui soprusi commessi nei posti di lavoro.
La radio, inoltre, trasmette in tempo reale notizie degli scioperi e delle proteste dei lavoratori.
Nel 1998 ad esempio, ci furono diversi casi di lavoratori che non avevano ricevuto lo stipendio o la pensione di anzianità e che iniziarono ad organizzare proteste pubbliche.
In uno di questi casi, un uomo chiamò in diretta descrivendo sul posto la manifestazione organizzata da 500 manifestanti di fronte alla sede del governo. Molti dei presenti telefonarono in diretta esprimendo la loro rabbia verso i datori di lavoro e spiegando le loro rivendicazioni.

Una delle zone più soggette agli scioperi è Shenzhen, una Zona Economica Speciale del Guandong dove spesso gli operai si riuniscono e manifestano per avere salari più alti, migliori condizioni di lavoro e per rivendicare le otto ore.

Da un lato *Radio Free Asia* testimonia la situazione della classe lavoratrice cinese trasmettendo le interviste, le proteste e gli interventi telefonici, dall'altro, cerca di spiegare ai lavoratori le diverse opzioni a loro disposizione per richiedere ed ottenere giustizia.

Il CLB, spiega Han Dongfang, non è contrario alle sollevazioni spontanee dei lavoratori ma nella Cina di oggi, se si vogliono risolvere i problemi di lavoro bisogna muoversi all'interno del quadro legislativo esistente.

I lavoratori cinesi sono titolari di diritti riconosciuti dalla legge motivo per cui, spiega Han, le violazioni subite vanno denunciate, gli abusi di potere non devono restare impuniti ma portati nei tribunali. Nella Cina di oggi lo strumento vincente nelle mani dei lavoratori non è la protesta di piazza, vecchio sistema che ormai non funziona più, ma la negoziazione pacifica e la difesa dei propri diritti con le leggi; la vittoria dei lavoratori deve essere messa per iscritto come testimonianza di quello che è successo e per dare coraggio ad altri lavoratori sfruttati a non arrendersi.

## Capitolo 6: Il sindacato ufficiale oggi

### 1. Breve premessa

La sede principale dell'ACFTU è a Pechino, in uno dei grandi palazzoni lungo il viale Fuxingmenwai, ma su tutto il territorio cinese il sindacato ufficiale conta 31 federazioni provinciali, 10 sezioni industriali nazionali e 1.174 milioni di organizzazioni ad esso affiliate.
Dalla fine del 2006 l'ACFTU ha aumentato le proprie strutture inaugurando 2.584 centri di supporto al sindacato e ha raccolto 993 milioni di yuan destinandone 754 milioni a svariati progetti di aiuto nei confronti di circa 5 milioni di lavoratori in difficoltà.
Negli ultimi anni il sindacato, in accordo con il Congresso nazionale del popolo, ha cercato di aumentare i controlli nei posti di lavoro mediante un sistema d'ispezioni per accertarsi che siano rispettati i diritti dei lavoratori, in particolare quelli riguardanti il salario, la sicurezza sociale, la sicurezza sul posto di lavoro e i diritti sindacali.
Nel 2006 ha condotto 2.3 milioni d'ispezioni sulla sicurezza, raccomandando 237.000 modifiche interne alle aziende e ha investigato su 97.000 casi di incidenti, eletto 80.000 lavoratori propri rappresentanti con la funzione di controllare gli standard di salute e sicurezza di chi lavora nelle miniere[51].
Stando alle stime riportate dall'ACFTU nella sua rivista ufficiale dell'agosto 2006[52], nel 2005 il reddito pro capite urbano sarebbe cresciuto di 10,493 yuan, mentre quello rurale di 3,255 yuan. Anche i dati sulla povertà sembrano confortanti: alla fine del 2005, la percentuale di popolazione delle aree rurali in assoluta povertà, era circa 23,65 milioni di persone, 2,45 milioni meno rispetto all'anno precedente, mentre, sempre alla fine del 2005, la fascia di lavoratori a basso reddito era pari a 40.67 milioni di persone, 9.1 milioni[53] in meno rispetto al 2004.
Stando a quanto scritto nel "Libro Blu sul ruolo del sindacato cinese nella salvaguardia dei diritti e degli interessi legittimi dei lavoratori", il sindacato ha sollecitato i governi locali delle aree rurali ad

---

[51] Li Jianming, *Unions work all out to take workers under wing*, in "ACFTU", Beijing, maggio 2007.
[52] Li Jianming, *Living Conditions,* in "All China Federation of trade unions", Beijing, agosto 2006, p. 43.
[53] Li Jianming, *Living conditions*, in "All China Federation Of Trade Union Review", Beijing, agosto, 2006.

emanare più di 1.700 regolamenti per migliorare la condizione dei contadini, e ha obbligato un numero considerevole di aziende a rettificare e risolvere 42.000 problemi che gravavano su 4.8 milioni di contadini.

Presso diverse sezioni sindacali locali 1,23 milioni di lavoratori rurali sono stati sottoposti ad esami medici[54] e 80.000 bambini delle aree rurali più povere, hanno avuto la possibilità di andare a scuola grazie al supporto finanziario dei sindacati[55].

In varie località sono stati creati i "Centri sindacali di solidarietà" dove i lavoratori possono denunciare la violazione dei propri diritti telefonando al numero verde 12351 e i "Centri di assistenza legale", dove gruppi di avvocati si mettono a disposizione dei lavoratori rurali per consulti e per la protezione legale dei loro diritti.

Il sindacato ufficiale tuttavia, più che per le funzioni canoniche che un sindacato dovrebbe svolgere, è famoso tra i lavoratori cinesi come organizzatore di eventi sportivi, feste, cene e gite di gruppo: infatti, soprattutto durante le festività nazionali, (come la Festa di Primavera), i quadri sindacali organizzano per i lavoratori rurali, una cena seguita da performances teatrali, mentre nel mese di maggio, (nel corso della Festa del lavoro) vengono premiati i 18 lavoratori rurali migliori con la consegna di una medaglia[56]. Gli altri lavoratori devono prendere ad esempio i lavoratori modello come Bao Qifan, Kong Xiangrui, Chen Gangyi, Wang Liang e Chen Youde (tra quelli premiati nel 2006 e citati nel Libro Blu); nel 2006 sono stati scelti 9.327 lavoratori modello delle province e 59.000 delle prefetture e municipalità.

I lavoratori che si distinguono oltre che per merito, per la propria condizione di povertà, hanno diritto a sovvenzioni come le "Pensioni della festa di primavera", i "Fondi di solidarietà" e altri sussidi finanziari[57].

---

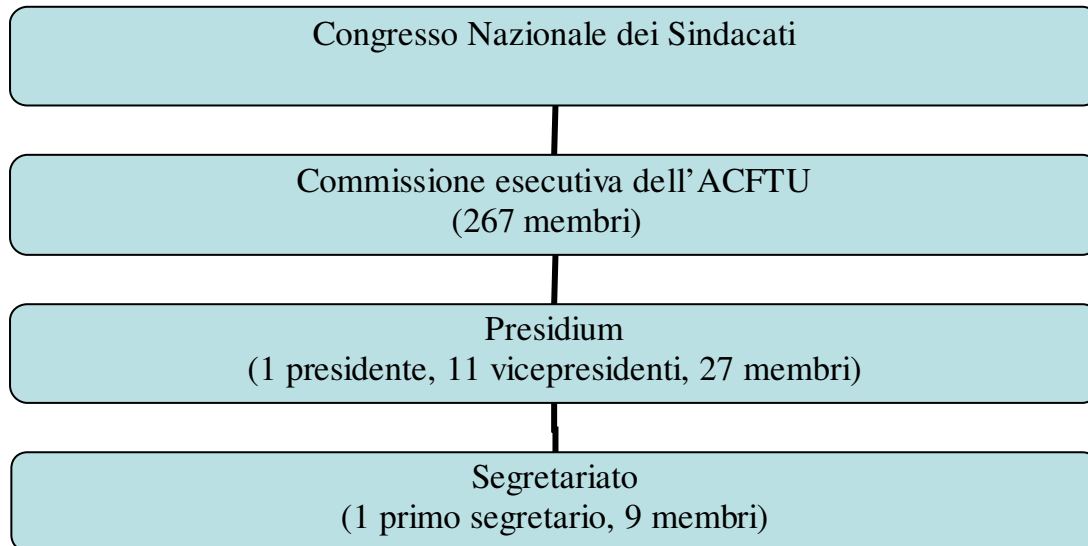
[54] *Blue Paper on the role of the chinese trade unions in safeguarding the legitimate rights and interests of the workers*, Beijing, 2006, pp.118-119.

[55] *Blue Paper on the role of the chinese trade unions in safeguarding the legitimate rights and interests of the workers*, Language Publishing House, 2006, pp.119-120.

[56] *Blue Paper on the role of the chinese trade unions in safeguarding the legitimate rights and interests of the workers*, Beijing, 2006, pp.120-122.

[57] *Blue Paper of the chinese trade unions in safeguarding the legitimate rights and interests of the workers*, Beijing , 2006, pp-123-124.

## 2. La struttura dell’ACFTU in epoca contemporanea

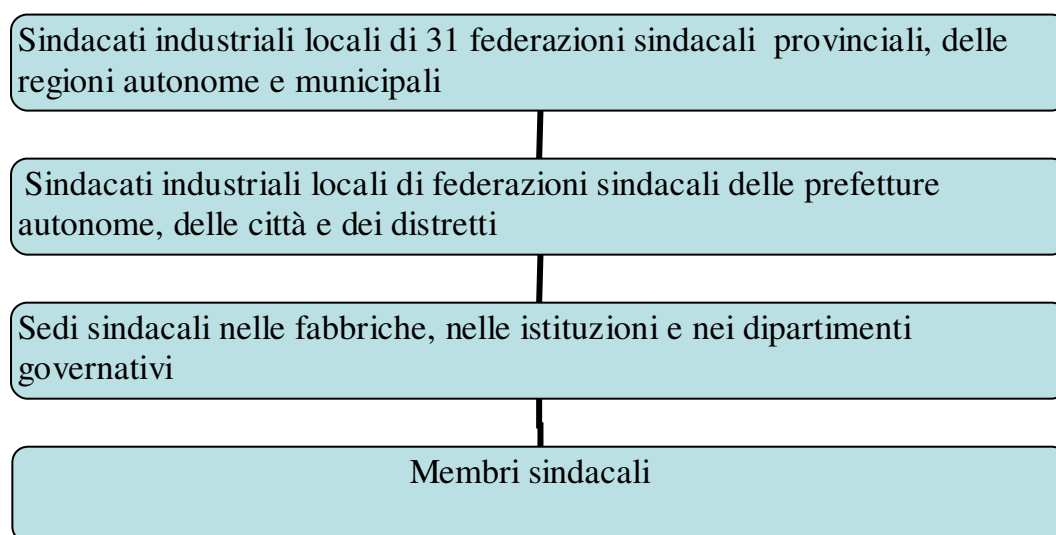
Organigramma sulla struttura del sindacato cinese

Il più alto livello dell’ACFTU è il Congresso nazionale dei sindacati, che si riunisce ogni cinque anni. L’ultimo congresso, il quattordicesimo, si è riunito nel settembre 2003; sono stati eletti per partecipare al congresso, 1.698 rappresentanti ufficiali e invitati 253 funzionari sindacali, tra i quali 34 provenienti da Macao e Hong Kong.

Il compito primario del congresso è tenere udienze e deliberare sul lavoro svolto dalla Commissione esecutiva che si riunisce precedentemente, nel caso dell’ultimo congresso del 2003 la Commissione esecutiva del tredicesimo Congresso nazionale. Il Congresso deve inoltre discutere e redigere una versione emendata della costituzione della federazione sindacale e il rapporto finanziario della precedente Commissione esecutiva. La Commissione esecutiva dell’ACFTU, che presiede le riunioni del Congresso nei cinque anni successivi, viene eletta dal Congresso così come la Commissione di revisione finanziaria.

I due principi sui quali è basata l’organizzazione dell’ACFTU, sono il principio industriale e quello geografico; mentre il primo fu introdotto con la nascita della Repubblica popolare, il principio geografico fu aggiunto solo più tardi, quando il partito decise di dare ai consigli sindacali locali la possibilità di fondersi con i sindacati industriali locali, ad eccezione di quelli che si trovavano già sotto il controllo dei sindacati industriali nazionali.

Al di sotto del Congresso, che è al vertice della struttura, ci sono la Commissione esecutiva, il presidium e il segretariato.

La Commissione ha il compito di eleggere il presidente, il vicepresidente e i membri del presidium che svolge i compiti della Commissione quando questa non è in sessione. Il segretariato si occupa delle mansioni di ordinaria amministrazione dell'ACFTU.
Le funzioni dell'ACFTU sono ripartite su tre livelli: nazionale, locale (delle province, delle città, dei distretti) e primario cioè delle industrie.
Tale struttura a piramide, rimasta invariata sin dalla nascita dell'ACFTU, la si ritrova a tutti i livelli e secondo questa gerarchia i sindacati provinciali stanno al di sopra di quelli municipali che a loro volta sono ad un gradino superiore rispetto ai sindacati dei distretti.

Organigramma sulla gerarchia dei sindacati ai diversi livelli

In occasione dell'ultimo Congresso nazionale è stato stimato che esistono 1,7 milioni di sindacati, di cui 34 provinciali, incluse le municipalità come Pechino, Tianjin, Shanghai ecc, mentre una modifica interna risalente al 2003, ha ridotto il numero dei sindacati industriali da sedici a dieci, organizzati nel modo seguente:

- Commissione nazionale del sindacato nel settore scientifico, culturale, della salute, dello sport e dell'istruzione
- Commissione nazionale del sindacato dei lavoratori portuali ed edili
- Commissione nazionale del sindacato nel settore chimico e dell'energia
- Commissione nazionale del sindacato nel settore metallurgico, di materiali edili e di macchinari

- Commissione nazionale del sindacato nel settore postale, delle telecomunicazioni e dell'industria per la difesa
- Commissione nazionale del sindacato nel settore finanziario, commerciale, dell'industria leggera, di quella tessile e del tabacco
- Commissione nazionale del sindacato nel settore agricolo, forestale e di preservazione idrica
- Federazione nazionale dei sindacati dei ferrovieri
- Commissione nazionale del sindacato nel settore dell'aviazione
- Commissione nazionale del sindacato nel settore bancario

Nell'ACFTU ci sono 21 dipartimenti responsabili di ciò che concerne l'educazione, i contratti collettivi, la sicurezza sul lavoro, la protezione sul lavoro, la finanza e la situazione delle donne.
L'ACFTU è attualmente diretto da: Wang Zhaoguo presidente, Zhang Junjiu vicepresidente e primo segretario del Segretariato e Sun Baoshu, Zhou Yuqing, Wang Dongjin, Su Liqing, Zhang Rongming, Wang Ruixiang, Xu Zhenhuan, Chen Xiurong, Xu Deming, Huang Yanron, Zhang Minqi e Zhang Qiujian membri del Congresso e del Segretariato.

### 3. Il quattordicesimo congresso nazionale dell'ACFTU

La costituzione dell'ACFTU fu promulgata nel 1948 dopo il sesto congresso nazionale del Sindacato, ma da allora sono stati apportati diversi emendamenti, gli ultimi dei quali risalgono al quattordicesimo congresso, il più recente, tenutosi nel 2003[58].
Al quattordicesimo congresso sono state introdotte nuove clausole per proteggere i diritti legali degli iscritti al sindacato, in particolare dei lavoratori migranti che, spostandosi di frequente per motivi di lavoro, spesso perdevano le tutele sindacali.
In occasione della nuova Costituzione, è stata adottata inoltre la teoria dei tre rappresentanti *"san ge daibiao"*, enunciata da Jiang Zemin nel 2000.
Jiang Zemin, analizzando i cambiamenti della struttura socio-economica cinese affermò che il partito, e di conseguenza tutte le istituzioni a lui legate, come l'ACFTU, non potevano dichiararsi genericamente rappresentanti della forza lavoro cinese ma dovevano promuovere e difendere le "tre forze rappresentative" della Cina moderna: le forze produttive, la cultura avanzata e moderna e gli interessi fondamentali della maggioranza del paese.

[58] La costituzione adottata dall'ultimo congresso sindacale è costituita da 9 capitoli che si dividono in: principi generali, modalità di iscrizione al sindacato, sistemi organizzativi, struttura delle organizzazioni sindacali nazionali delle organizzazioni locali e primarie, quadri sindacali, fondi e proprietà del sindacato, articoli supplementari.

Un tema molto importante all'interno della costituzione dell'ACFTU è quello riguardante i fondi del sindacato: la fonte principale di finanziamento proviene dalle trattenute sullo stipendio del lavoratore: lo 0,5% del salario netto viene versato al sindacato dal lavoratore stesso, e il 2%, sempre prelevato dal salario netto del lavoratore, viene versato nelle casse sindacali o dal datore di lavoro o da un'istituzione addetta o da un organo statale. Questi fondi sono necessari per consentire all'organizzazione sindacale di operare e di essere attiva[59].

Il 2% che assume il nome di "quote imprenditoriali", è l'entrata più cospicua del bilancio sindacale motivo per cui è una garanzia sicura per i datori di lavoro di tenere in ostaggio il sindacato.

Com'è stato detto in precedenza, la quota è trattenuta dal salario netto del lavoratore ma è il datore di lavoro che la versa al sindacato risultando il finanziatore di maggioranza dell'ACFTU.

Il 60% dei fondi sindacali è destinato ai sindacati delle zone rurali, il 5% all'ACFTU e la parte restante viene distribuita tra le federazioni sindacali di livello provinciale, delle città e dei distretti.

Ci sono stati diversi casi in cui aziende e imprese straniere che hanno aperto le loro filiali in Cina, si sono rifiutate di accettare al loro interno la presenza del sindacato ufficiale. Il caso Wal Mart, di cui mi occuperò più approfonditamente in seguito, è quello che ha creato più scalpore.

Il motivo per cui le aziende straniere si rifiutano di far entrare il sindacato nelle loro sedi, non è solo perché sono contrarie a versare il 2% previsto dalla costituzione dell'ACFTU, ma piuttosto per il fatto di non volere i propri dipendenti uniti in un'organizzazione, pur trattandosi dell'accondiscendente sindacato ufficiale.

L'entrata dei sindacati nei luoghi di lavoro, è ostacolata in molti casi dagli stessi governatori locali che hanno come unico obiettivo di attirare investimenti esteri assicurando condizioni molto favorevoli alle attività industriali straniere: abbondante manodopera sottopagata ed assenza di disordini e proteste da parte della forza lavoro.

## 4. Il caso Wal Mart: un paradosso

In un confronto che ha per protagonisti una catena americana di supermercati e il sindacato cinese, è proprio questo a vincere per maggiore democrazia.

La Wal Mart, colosso della distribuzione statunitense, è la maggiore azienda mondiale di vendita al pubblico. Purtroppo la Wal Mart non è nota solo per le sue numerose sedi commerciali, ma anche per avere il più alto numero di dipendenti sottopagati (400 mila persone), sfruttati e sottomessi ad un'incontrastata arroganza padronale che è apertamente contraria alla presenza dei sindacati nelle sue sedi.

---

[59] Li Jianming, *Source of funding*, in "All-China federation of Trade Unions", Beijing, agosto 2006, p.10.

Di recente la Wal Mart ha iniziato ad operare anche in Cina ed è stato l'unico caso in cui il colosso americano ha dovuto cedere sottomettendosi alle rigide leggi cinesi, accettando e riconoscendo la presenza dei sindacati locali nelle sue filiali.

Il paradosso risiede nel fatto che i primi dipendenti di questa catena, con filiali in tutto il mondo, ad ottenere l'istituzione di sindacati all'interno del posto di lavoro, (pur trattandosi dell'ACFTU, sindacato arrendevole e ben disposto nei confronti del padrone) sono proprio quelli cinesi, noti per essere i meno tutelati nell'ambito lavorativo.

Questo, pur essendo un piccolissimo passo in avanti, è molto importante perché ha creato un prezioso precedente a favore dei lavoratori sfruttati non solo in Cina ma anche negli altri paesi.

## 6. ACFTU: Un sindacato di carta

*"Il sindacato è un'organizzazione di massa della classe operaia, guidata dal partito comunista cinese[60]".*

*"L'uniformità sindacale in Cina è una scelta storica del movimento dei lavoratori. Il pluralismo sindacale divide la forza lavoro e come risultato riduce il potere del sindacato nel suo rapporto con il governo[61]".*

---

[60] *General Programme*, Constitution of the Trade Unions of the People's Republic of China, adopted by the 14th National Congress of the Chinese Trade Unions, settembre 2003 .

[61] *General Programme*, Constitution of the Trade Unions of the People's Republic of China, adopted by the 14th National Congress of the Chinese Trade Unions, settembre 2003 .

La Costituzione cinese è abbastanza chiara nel definire il sindacato come uno dei tanti strumenti a disposizione del partito, per effettuare uno stretto controllo sulla popolazione.
Negli ultimi tempi, avendo perso credito, l'ACFTU ha cercato disperatamente di dimostrare al governo centrale di essere ancora uno strumento valido all'interno dell'economia cinese, soprattutto per quanto riguarda la gestione delle relazioni industriali.
Nelle questioni interne, il Fronte unito è utilizzato come principale strumento per affrontare gli scioperi e gli antagonismi sociali.
All'inizio del 2006 l'ACFTU, in accordo con il partito, ha definito un programma fondato su quattro punti principali:

1) Migliorare la qualità dei luoghi di lavoro;
2) Costruire un sistema migliore attraverso il sindacato per tutelare i diritti dei lavoratori;
3) Valorizzare l'organizzazione sindacale nelle imprese private;
4) Promuovere i diritti dei lavoratori migranti.

Uno degli obiettivi primari dell'ACFTU è di raccogliere il maggiore numero d'iscritti possibile, dato che negli ultimi anni, milioni d'iscritti sono stati persi in seguito alla ristrutturazione massiccia delle imprese pubbliche.
Già nel 2001 e nel 2003 il governo centrale aveva lanciato la parola d'ordine di organizzare i lavoratori migranti e nel 2003 questi ultimi hanno avuto il diritto d'iscriversi all'ACFTU, ricevendo la tessera del sindacato giusto due settimane prima del quattordicesimo Congresso Nazionale.
Per raggiungere l'obiettivo di reclutare nuovi iscritti, il sindacato ha obbligato molte imprese, in particolare quelle edili, ad introdurre i sindacati al loro interno.
Questa rincorsa a nuove iscrizioni non ha significato, tuttavia, una maggiore tutela dei lavoratori, come dimostra quanto è successo in un'azienda dove sono stati formati 19 sezioni sindacali senza nemmeno una lista di delegati e i lavoratori sono stati comunque obbligati ad iscriversi.
Dal punto di vista internazionale la politica dell'ACFTU ha un duplice obiettivo: promuovere la politica estera cinese e affrontare le questioni sindacali.
"Fronte unito" è il nome della strategia centrale volta ad accrescere l'influenza politica dell'ACFTU all'interno del movimento internazionale.
Proprio grazie al "Fronte unito", l'ACFTU è riuscito a guadagnarsi un seggio nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

## 6. L'ACFTU e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro: la rappresentanza cinese nel consiglio amministrativo dell'ILO

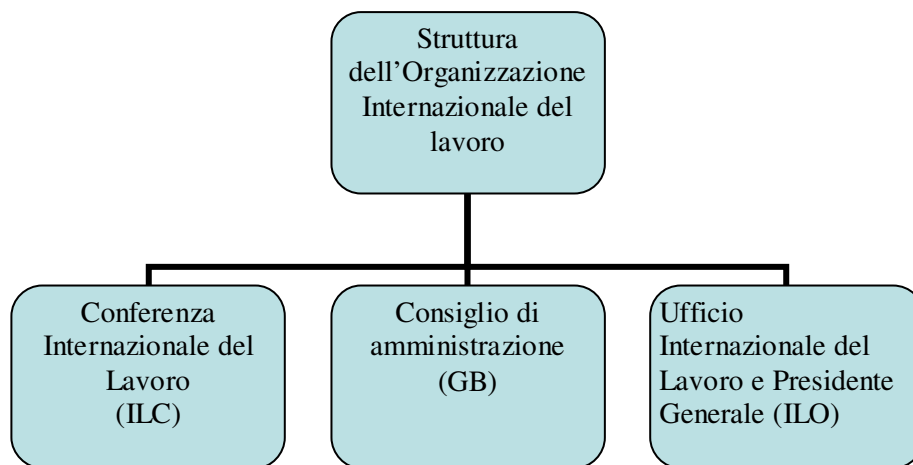
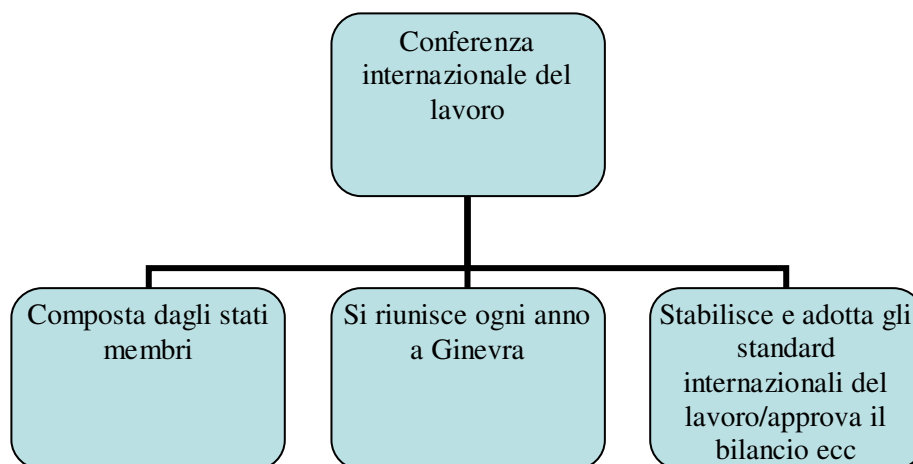
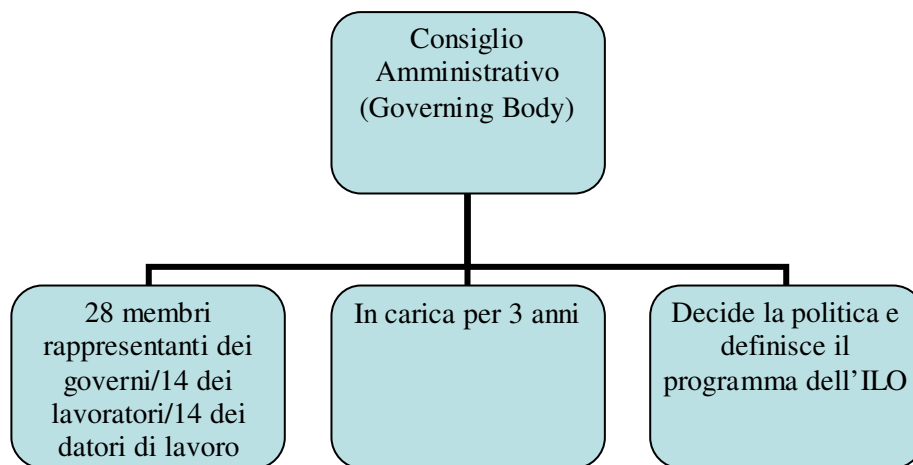
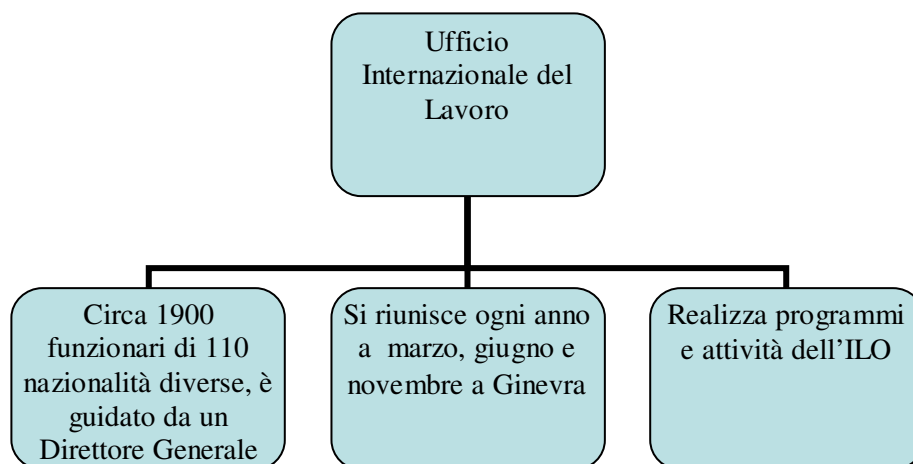
Nel giugno 1989, in seguito al massacro di Tiananmen, l'ACFTU perse il suo seggio nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e solo dopo dodici anni d'assenza, nel 2002, fu rieletto un funzionario sindacale cinese.
Xu Xicheng prima e Xu Zhenhuan[62] sono stati i funzionari sindacali cinesi membri dell'apparato governativo dell'ILO, l'organo esecutivo per eccellenza dell'organizzazione internazionale.
Nello specifico, le sue principali funzioni all'interno dell'ILO sono le seguenti:

- Gestire gli obiettivi strategici
- Controllare lo svolgimento delle attività
- Fornire guida politica
- Prendere decisioni che migliorino la linea di condotta
- Adottare programmi e stabilire gli stanziamenti
- Valutare i resoconti della Commissione sulla libertà di associazione
- Eleggere il Direttore Generale

L'apparato governativo è costituito da 122 membri; 56 membri titolari (28 rappresentanti dei governi, 14 dei datori di lavoro e 14 dei lavoratori) e 66 membri delegati (28 rappresentanti dei governi, 19 dei datori di lavoro e 19 dei lavoratori). I membri sono eletti ogni tre anni, l'ultima elezione risale al giugno 2005.
Nello stesso anno, dopo un solo mandato ( 2002-2005) l'ACFTU ha perso il suo seggio nell'apparato governativo. Nonostante l'amarezza per essere stata esclusa dal "Gruppo dei Lavoratori", la Cina ha continuato a mantenere il suo posto all'interno del "Gruppo degli amministratori" e nel "Gruppo dei datori di lavoro".

Nelle pagine successive è possibile osservare i tre organigrammi sulla struttura dell'ILO, sulla Conferenza Internazionale del Lavoro e sul Consiglio Amministrativo del Lavoro.

[62] Xu Xicheng, il funzionario eletto nel 2002, non terminò i tre anni di mandato e nel 2004 è stato sostituito da Xu Zhenhuan.

Organigramma relativo alla struttura dell'ILO

Organigramma sulla composizione e sulle funzioni della Conferenza Internazionale del Lavoro

Organigramma sulla composizione e sulle funzioni del Consiglio Amministrativo

Organigramma sulla composizione e sulle funzioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro

## 6.1 Convenzioni non ratificate e diritti negati

Degli otto accordi che l'ILO considera fondamentali[63], la Cina come il Qatar, l'Afghanistan e la Somalia, ne ha ratificati solo tre, peraltro senza rispettarli.

Un grosso ostacolo per l'ILO, è costituito dal fatto che il governo cinese considera "segreti di Stato" i rapporti intrattenuti con l'organizzazione internazionale, motivo per cui è difficile per la stessa ricevere e trasmettere informazioni non censurate e reali dalla Cina.

L'Ufficio di protezione dei segreti di Stato cinese prevede infatti che *"i piani e le contromisure per la partecipazione a riunioni dell'ILO ed altre importanti riunioni, sono classificate come altamente segrete dal Ministero del Lavoro e della Sicurezza sociale, mentre Piani di lavoro e contromisure riguardanti la partecipazione all'ILO e comunicazioni bilaterali o multilaterali con le organizzazioni sindacali sono considerate segrete dal sindaco cinese"*.

Le tre convenzioni internazionali sul lavoro ratificate dalla Cina sono:

1) uguaglianza della remunerazione (c. 100)
2) età minima di accesso al lavoro (c. 138)
3) peggiori forme di lavoro minorile (c. 182)

Nel 2005, il governo ha ratificato la convenzione sulla "discriminazione rispetto all'impiego e all'occupazione lavorativa" ma l'ILO non ha ricevuto ancora alcuna notifica formale da parte della Cina.

Il governo cinese e l'ACFTU sembrano invece reticenti a ratificare a breve o in futuro le altre convenzioni ILO, in particolare quella sulla libertà di associazione, sull'abolizione del lavoro forzato e sul diritto alla contrattazione collettiva.

A proposito della libertà di associazione (convenzione numero 87 ), il governo ha emanato nel 2001 una modifica legislativa nella quale si afferma che "*il lavoratore è libero di iscriversi o meno alle rappresentanze di base dell'unico sindacato riconosciuto*". La normativa cinese è in aperta contraddizione con la convenzione ILO 144, ratificata anche dalla Cina, sugli "standard lavorativi internazionali", che assicura la libertà di associazione alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro che fanno parte dell'ILO .

Senza tante spiegazioni è chiaro che in Cina non è possibile creare la minima forma di pluralismo sindacale e che per quanto riguarda il diritto di sciopero, quest'ultimo non solo è vietato ma è anche sanzionato penalmente.

Sarebbe interessante poter fare un'analisi sull'utilizzo, sia pur moderato, dello sciopero come strumento di rivendicazione nelle mani dei lavoratori cinesi ma purtroppo, sia i dati riguardanti

[63] Le 8 convenzioni sono state ratificate da 110 paesi e vengono ormai considerate parti integranti del diritto consuetudinario.

l'occupazione che quelli sugli scioperi in possesso dell'ACFTU, sono considerarti segreti di Stato**,** quindi è molto difficile trovare statistiche attendibili.

## Capitolo 7: Le riforme più recenti sul sistema del lavoro

### 1. La realtà dei *mingong* e l'appoggio dell'ACFTU

Già verso la fine del XX, ma in modo più prorompente, nel XXI secolo, la Cina ha raggiunto un nuovo stadio di sviluppo nel quale sta tentando di colmare le lacune in ambito di sicurezza sociale e lavorativa per rendere compatibile il veloce processo di modernizzazione con i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Il punto più innovativo del nuovo progetto, è stato quello di cercare una collocazione all'abbondante forza lavoro delle aree rurali, adottando nello specifico due politiche, esaltate (forse eccessivamente) dal governo.

La prima strategia è finalizzata ad incoraggiare gli abitanti delle campagne a trovare lavoro localmente, motivo per cui il governo sta cercando di sfruttare al massimo le risorse rurali, aprendo industrie non agricole nelle campagne, edificando piccoli centri urbani nelle aree rurali, investendo in infrastrutture, comunicazioni, trasporti ed elettricità e promuovendo l'educazione primaria.

La seconda invece, cerca di collocare in modo "razionale", la forza lavoro rurale in eccesso, spostandola in aree carenti di manodopera.

I miglioramenti sociali apportati dalle nuove normative, seppure ancora esigui, sono innegabili. Il ministro per gli Affari civili, Li Xueju, in una conferenza tenuta il 22 agosto 2007, ha annunciato che 23 milioni di contadini stavano ricevendo sovvenzioni governative per migliori condizioni di vita[64] e che per quanto riguardava invece i lavoratori delle aree costiere e metropolitane, dall'inizio del 2007 i loro stipendi sono aumentati del 17%[65]. Ma allora come giustificare l'esistenza di milioni di *mingong*, i contadini fluttuanti reclutati come schiavi nelle periferie delle città?

I Libri Bianchi del governo cinese descrivono la migrazione della forza lavoro dalle campagne alle città come se fosse un viaggio organizzato, ma la realtà è ben diversa: il *mingong* ha un'identità sospesa tra l'essere *nongming* (contadino) e *gongren* (operaio), non possiede un preciso status sociale e la sua stessa vita è divisa tra la campagna, dove lascia la propria famiglia, e la città, dove cerca lavoro per sopravvivere. Chi ha la fortuna di fare due lavori, che in media rendono 2000 yuan al mese (200 euro circa), spende la metà, se non di più, del suo stipendio per pagare un alloggio in città.

Uno degli aspetti negativi delle nuove misure, adottate in primo luogo per favorire i 900 milioni di contadini cinesi (l'80% della popolazione), come ad esempio quella dell'assicurazione sulla salute,

[64] Li Li, *No farmer left behind*, in "Beijing Review", n.38 (20 settembre 2007), pp. 18-20
[65] Angela Pascucci, *Il lavoro cinese trova un diritto*, in "Il manifesto", 2 gennaio 2007.

è che queste valgono solo nel proprio luogo di origine, ciò significa che se un contadino non si ammala a casa propria deve pagarsi tutte le spese mediche!

La mancanza di coordinamento tra le diverse misure di riforma e l'arretramento dello Stato da alcune delle sue vecchie funzioni, in particolare quelle sociali, sono a mio parere le principali cause che hanno non solo creato, ma anche alimentato la grossa piaga dell'economia informale.

Solo anteponendo gli interessi sociali a quelli politici ed economici la Cina potrà riuscire a cambiare davvero volto e la nuova legge sui contratti di lavoro sembra dare speranze perché ciò si realizzi almeno in parte.

Nei tre paragrafi successivi tratterò quelle che a mio parere sono le principali riforme degli ultimi anni, soffermandomi in particolare sulla legge sui contratti entrata in vigore il 1° gennaio 2008.

## 2. Il sistema assicurativo per gli infortuni sul lavoro

Alla fine degli anni '80, il governo cinese iniziò a riformare il sistema assicurativo sugli incidenti sul lavoro, ma fu solo nel 1996 che il Consiglio di Stato emanò le "Procedure per l'assicurazione sugli infortuni industriali" che iniziarono a dare qualche esito positivo a partire dal 2001[66].

In base a questa, sono i datori di lavoro e non i lavoratori, che devono pagare i premi assicurativi, variabili però in relazione al tipo di azienda e al tipo di lavoro svolto.

[66] Secondo statistiche governative, alla fine del 2001 la media percentuale del premio assicurativo sugli infortuni era pari all'1% e circa 43.45 milioni di lavoratori erano coperti dall'assicurazione in *Information office of the State Council of the People's Republic of China*, *op.cit.*, p.47.

L'ammontare del premio dipende strettamente dal livello di rischio del lavoro per cui si è assunti, mentre i fondi assicurativi, oltre a coprire i costi del trattamento medico necessario, vengono anche utilizzati sottoforma di sussidi e pensioni, elargiti a chi è rimasto disabile e alle famiglie di chi è deceduto in seguito ad un incidente sul lavoro.
Il regolamento stabilisce che i datori di lavoro che non hanno provveduto a coprire i propri dipendenti con tale assicurazione, in caso di infortunio sul lavoro, devono risarcire di tasca loro la persona danneggiata[67].

### 3. Il meccanismo di coordinamento tripartito

In ritardo rispetto al periodo di riforme del sistema lavorativo degli anni Novanta, nel 2001 venne varato "il meccanismo di coordinamento tripartito", in base al quale i dipartimenti governativi del lavoro e della sicurezza sociale a tutti i livelli, i sindacati e le aziende, costituirono un organo di coordinamento.
Questo meccanismo è stato creato affinché i tre soggetti (governo, sindacati e aziende) potessero scambiarsi comunicazioni e consultarsi sui maggiori problemi riguardanti le relazioni di lavoro ed emanare, di conseguenza, regolamenti (sul lavoro e la sicurezza sociale), programmi di riforma e misure che tutelassero gli interessi di tutti. Nell'agosto 2001, il ministro del Lavoro e della sicurezza sociale congiuntamente all'ACFTU e all'associazione delle industrie cinesi, diede vita alla "Conferenza tripartita di coordinamento delle relazioni del lavoro"; da quel momento, tutte le province e alcune città, stabilirono e crearono un proprio sistema di coordinamento[68].

### 4. La nuova legge sui contratti di lavoro entrata in vigore il 1° gennaio 2008

La Cina dal 1° gennaio del 2008 ha inaugurato un altro capitolo della sua storia promulgando una nuova legge sui contratti di lavoro che, almeno sulla carta, fa sperare ad un'emancipazione democratica in favore dei tanti lavoratori fino ad oggi sfruttati.
L'aspetto più innovativo della nuova normativa, è che tutte le imprese sono obbligate ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori con più di dieci anni di anzianità e quelli che hanno già terminato due contratti di lavoro[69]. Rispetto al passato, la pratica dei datori di lavoro di sottoporre ai propri dipendenti un numero illimitato di contratti a termine, viene finalmente vietata, motivo per cui

[67] Information Office of the State Council of the People's Republic of China, *op.cit.*, pp. 46-47.
[68]Information Office of the State Council of the People's Republic of China, *White Papers of the Chinese Government 2002-2004 (volume 4)*, Beijing, 2005, p.35.
[69] Legge sui contratti di lavoro, approvata il 29 giugno del 2007 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2008. Capitolo secondo (Conclusione dei contratti di lavoro) art. 14.1 14.2.

dall'entrata in vigore delle nuove regole, molte aziende spingendo i propri uffici legali alla ricerca disperata di qualche via d'uscita.

Alcuni hanno già tentato di eludere la nuova legge, o licenziando i propri dipendenti prima del 1° gennaio 2008 concordando con loro nuovi contratti, o chiedendo ai lavoratori meno informati di dimettersi volontariamente per poi firmare nuovi contratti a termine, annullando così gli anni di servizio precedenti e l'anzianità maturata. Quest'ultimo escamotages è stato messo in atto dalla compagnia di telecomunicazioni Hua Wei Technologies di Shenzhen che ha chiesto a 7000 dipendenti, con più di 8 anni di servizio, di licenziarsi e firmare in un secondo tempo (ovviamente prima dell'1° gennaio 2008) un contratto a tempo determinato.

Nella corsa ai licenziamenti dell'ultima ora, non potevano mancare Carrefour e Wal Mart; entrambe le catene commerciali si sono date da fare per alleggerire le loro sedi o lasciando a casa il personale o proponendo nuovi contratti a breve durata.

La Carrefour China ha ordinato a ciascuno dei suoi centri disseminati sul territorio, di far firmare a 40.000 dipendenti un nuovo contratto dalla durata di due anni con decorrenza dal 28/12/2007. La Wal Mart invece, meno generosa, ha licenziato 200 dipendenti dei propri magazzini di stoccaggio e distribuzione delle merci.

Non è stata da meno la televisione centrale cinese CCTV che ha licenziato 1800 interinali prima della fine del 2007. La fabbrica di giocattoli Kaixing Plastic & Metal Factory di Huizhou nel Guandong invece, ha avuto il coraggio di chiedere ai suoi dipendenti più anziani di firmare il loro primo contratto di lavoro, promettendo di non mutare il salario ma in realtà sulla carta l'importo era più basso.

La legge ha suscitato la preoccupazione delle aziende, che accusano il governo di essere state prese di mira e stimano una perdita dei profitti pari al 10-20%; i lavoratori invece, sembrano finalmente al riparo dalle pratiche abusive subite fino ad ora, e vedono riconoscersi per la prima volta i propri diritti individuali oltre a quelli collettivi.[70]

Le nuove regole, inoltre, attribuiscono molte responsabilità e doveri ai datori di lavoro che non solo devono sottoporre un contratto scritto ai propri dipendenti, ma devono pagare regolarmente i periodi di prova[71] (che non possono superare i sei mesi), incorrono in sanzioni, multe e onerose penalità se violano il contratto[72], devono versare in tempo il salario ai propri dipendenti, altrimenti possono essere citati in giudizio[73], devono assicurare buone condizioni di lavoro se non vogliono essere

[70] Angela Pascucci, "*Il lavoro cinese ritrova un diritto*", in "Il Manifesto", 2 gennaio 2008.
[71] Legge sui contratti di lavoro dell'1/1/2008 art.20.
[72] Legge sui contratti di lavoro dell'1/1/2008 art.23.
[73] Legge sui contratti di lavoro dell'1/1/2008 art.30.

denunciati alle autorità[74] e devono rispettare tutta una serie di clausole e interpellare il sindacato se, per qualche motivo, hanno la necessità di diminuire il proprio personale[75].
I 98 articoli sono molto chiari nel descrivere i tre tipi di contratto possibili: quello a tempo determinato, rinnovabile al massimo per due volte dopodichè diventa indeterminato, il contratto a tempo indeterminato e quello a progetto.
Il datore di lavoro è obbligato a sottoporre uno dei tre contratti all'avvio di ogni rapporto lavorativo o al massimo dopo un mese dall'inizio della prestazione del lavoratore. Le norme e i principi generali su cui si basano le assunzioni dell'azienda, devono essere riportate e specificate in modo dettagliato in un apposito "Manuale per i dipendenti". Il datore di lavoro che non si adegua a tale procedura, rischia di non poter licenziare per giusta causa un proprio dipendente con contratto a tempo indeterminato e di doverlo tenere fino a quando non sia lui a licenziarsi o fino alla pensione.
Le regole che più spaventano le aziende straniere, sono quelle sulla non concorrenza: per tutelare i segreti aziendali e il know how, molte società occidentali richiedono ai propri dipendenti di impegnarsi, al termine del contratto, a non passare alle aziende concorrenti ricoprendo lo stesso tipo di mansioni. Con la nuova legge, questi tipi di accordi possono essere firmati per un periodo di due anni solo da figure particolari che hanno accesso diretto ai segreti aziendali, come i manager o i tecnici di alto livello[76], escludendo tutti gli altri lavoratori.
I settori maggiormente colpiti dalla nuova normativa, sono sicuramente quelli che fino ad oggi hanno tratto vantaggio dai salari miseri, dall'evasione fiscale e dalla flessibilità normativa: il settore terziario, il settore edile e quello manifatturiero.
L'accusa principale mossa alla nuova legge è di voler ritornare al vecchio sistema della "ciotola di riso", il lavoro fisso garantito a vita, soffocando la competitività degli ultimi anni messa in moto dal libero mercato.
Le aziende straniere che non sono ricorse in tempo a licenziamenti di massa e a nuovi contratti a termine, minacciano ora di chiudere le loro sedi cinesi e di trasferirsi altrove: l'*Agenzia Reuters*, il 18 dicembre 2007, riferiva per certa la chiusura di piccole e medie imprese taiwanesi nel Guandong e la fuga di alcune joint ventures coreane e giapponesi dallo Shandong. Ecco che, nel giro di pochi mesi, la Cina ha iniziato a perdere quel fascino che aveva ammaliato numerosi investitori stranieri, gli stessi che adesso fanno la valigia per spostarsi verso nuove mete: la preferita, il Vietnam.

[74] Legge sui contratti di lavoro dell'1/1/2008 art. 32.
[75] Legge sui contratti di lavoro dell'1/1/2008 art. 41.4.
[76] Rosanna Santonocito "*Cina, dal 1° gennaio la flessibilità non abita più qui*", dal Blog JobTalk24, 11 gennaio 2008.

Come ha sottolineato giustamente il direttore del Dipartimento per il management democratico dell'ACFTU di Pechino, Guo Jun, le aziende non dovrebbero sentirsi minacciate dalla nuova legge, perché i contratti a lungo termine significano anche maggiore lealtà da parte dei dipendenti[77].

Sulla carta, la nuova legge sembra costituire un grosso passo avanti della Cina sul piano dei diritti dei lavoratori, solo col tempo però, si potrà verificare se sia riuscita a superare l'occidente anche dal punto di vista democratico.

---

[77] Angela Pascucci, "*Il lavoro cinese ritrova un diritto*", in "Il Manifesto", 2 gennaio 2008.

**PARTE SECONDA: Esperienza personale**

## Capitolo 8: Il mio primo incontro con Han Dongfang

### 1. Milano, 11 giugno 2007: Conferenza sui sindacati cinesi

L’11 giugno 2007 incontro per la prima volta Han Dongfang. L’occasione è una conferenza sui sindacati organizzata a Milano dal *Corriere della Sera*, presente, oltre a molti giornalisti, c’è anche il segretario generale della CGIL Epifani.
Era già da parecchi mesi che tenevo contatti via mail con Han Dongfang e già da tempo eravamo d’accordo che in occasione della sua visita a Milano mi avrebbe concesso un’intervista.
La conferenza è stata molto interessante, Han Dongfang è una persona colta, dal tono di voce pacato e tranquillo. Pur vivendo ad Hong Kong da quando era stato arrestato durante le proteste di piazza Tiananmen, ha ben presente la situazione del lavoro in Cina e le soluzioni che propone al problema dei lavoratori sfruttati sono tutte estremamente razionali e percorribili.
Il quadro che fa della situazione cinese è molto puntuale, durante l’intervista di Cavalera, (inviato in Cina per il *Corriere della Sera*), non rinuncia a tirare una stoccata a noi italiani presenti in sala, raccontando quello che è successo sei anni fa a Shenzhen in una ditta italiana di mobili (di cui non fa il nome) quando un operaio è stato picchiato dal datore di lavoro per aver richiesto un aumento salariale.
In seguito il datore di lavoro, temendo le possibili conseguenze che avrebbe subito l’immagine della sua azienda se la notizia fosse trapelata al di fuori della fabbrica, decise di comprare il silenzio del suo dipendente sborsando una bella somma di yuan.
Il problema, ribadisce più volte Dongfang, è che l’operaio accetta il risarcimento e non dice più nulla di quanto accaduto impedendo così che il suo caso, sommandosi a tanti altri, possa nel lungo periodo migliorare le cose.
In Cina le leggi sul lavoro esistono e sono ben dettagliate in merito alla sicurezza e salute dei lavoratori ma nonostante questo, il piano normativo viene nella pratica costantemente scavalcato, grazie anche agli scarsi controlli, da un meccanismo che consente alle aziende di violare le leggi. Le maggiori beneficiarie di questo sistema sono le aziende a capitale misto che fanno lavorare i propri dipendenti dieci ore al giorno per sette giorni alla settimana.
Quello che crea stupore è che il governo cinese ha la possibilità e gli strumenti per controllare il rispetto delle leggi sul lavoro ma alla domanda di Han Dongfang del perché questi strumenti non

vengano utilizzati, la risposta, poco confortante, del ministero del Lavoro, è che il personale di controllo è scarso e le aziende sono molte.
La soluzione proposta da Han Dongfang al riguardo è molto semplice: istituire un sindacato all'interno di ogni azienda, i cui rappresentanti siano democraticamente eletti dai lavoratori, che sia incaricato di supervisionare il rispetto delle leggi nelle fabbriche e che sia lui a riportare i casi di violazione al ministero del Lavoro e non che sia il ministero del Lavoro a dover mandare dei "controllori" nelle aziende.
Han si sofferma parecchio sul tema della sicurezza sul posto di lavoro, ci tiene a ribadire che le questioni salariali in Cina sono un problema in subordine, come se i lavoratori stessi dovessero capire che prima di tutto devono salvaguardare la propria vita. Anche in questo caso le leggi sono prolifiche, se l'ambiente di lavoro è insalubre e poco sicuro, il datore di lavoro deve provvedere a chiudere la fabbrica e metterla a norma.
Le miniere sono i posti di lavoro più pericolosi; Han Dongfang racconta quello che è successo il 28 novembre 2004 quando in una miniera in seguito ad un incendio sono morte 126 persone.
Han Dongfang intervistando i parenti delle vittime scopre che già una settimana prima del grande incendio c'erano stati episodi di fuoco nella miniera, quindi tutti sapevano che il rischio di continuare a lavorare in quelle condizioni era molto alto.
Per il datore di lavoro l'unica soluzione era che i minatori scavassero velocemente così da lasciarsi il fuoco alle spalle.
Commoventi i racconti delle mogli quando dicono che i mariti ogni mattina prima di andare in miniera, guardavano i propri figli sapendo che poteva essere l'ultima volta.
Alla brutalità di chi vuole produrre a tutti i costi, si contrappone la disperazione di uomini che pur sapendo di rischiare la vita decidono ogni mattina di scendere in miniera perché l'alternativa è non avere da mangiare per sé e per la propria famiglia.
La miniera era statale, a maggior ragione, dice Han Dongfang, doveva essere a norma e conforme alla legge. Lo Stato è il primo a dover dare il buon esempio osservando le leggi.
Per evitare questi incidenti non per forza bisogna creare un sindacato autonomo, nel caso delle miniere basterebbe, a suo parere, un comitato di produzione sicura.
La corsa forsennata della Cina verso la modernità e il bisogno di produrre il più velocemente possibile, fanno pagare ai lavoratori il prezzo di essere esclusi dalle tutele necessarie, situazione che persisterà fino a quando al centro della politica governativa continuerà ad esserci lo sviluppo economico senza considerazione alcuna per l'uomo.
Han Dongfang è una persona molto ottimista e nonostante la lontananza a cui è costretto dal suo paese non si arrende e parla ai lavoratori cinesi tramite *Radio Free Asia*, lo ascoltano circa 20/30

milioni di persone, come dice lui stesso in Italia potrebbero sembrare tantissimi ascoltatori, in Cina non è una cifra così esorbitante ma è sempre meglio di niente.
Il motivo per cui anche in Cina sia possibile ascoltare il suo programma, è perché non propone nulla di sovversivo ma cerca di trovare soluzioni per i lavoratori all'interno del quadro legislativo cinese; se l'unica possibilità del lavoratore per rivendicare i suoi diritti è il tribunale, lui consiglia e sprona il lavoratore a fare tutte le procedure previste dalla legge e di portare il suo caso di fronte ai giudici, anche a costo di impiegare anni prima di avere giustizia.

## 2. L'intervista a Han Dongfang

Come da accordi presi Han Dongfang subito dopo la conferenza, mi dedica un po' di tempo per fargli domande precise sul suo movimento a Hong Kong e sul tipo di rapporto che ha con i lavoratori.
Mi stupisce per la disponibilità e l'umiltà con cui risponde alle domande; con disinvoltura e pacatezza mi corregge subito appena mi rivolgo a lui indicandolo come capo del movimento dissidente dei lavoratori dicendomi che lui non è il presidente di nessun movimento dissidente, è un semplice sindacalista che nella difficile realtà cinese si propone come obiettivo di far conoscere ai lavoratori i propri diritti e di incoraggiarli a non arrendersi anche quando sembra impossibile contestare una grande azienda o un datore di lavoro, che per chi non ha alternative, è l'unica fonte di sussistenza.
L'organizzazione che gestisce a Hong Kong è il *China Labour Bullettin* (CLB), la sua principale occupazione è indicare ai lavoratori che hanno problemi sul posto di lavoro le varie procedure per portare il loro caso in tribunale facendo valere i propri diritti legali. In ambito urbano, l'obbiettivo di lungo periodo, è di riuscire a creare insieme ai lavoratori dei veri sindacati all'interno di ogni fabbrica.
Diversa è la situazione nelle campagne, dove i contadini hanno come problema principale la terra; la terra su cui vivono e lavorano è del governo locale che può decidere in ogni momento di espropriarli. Le proteste rurali sono ancora più difficili di quelle urbane perché i contadini non sono riuniti in nessuna organizzazione e non hanno i sindacati, di loro si occupa direttamente il governo locale.
Mi sorride divertito quando gli chiedo se lui personalmente ha qualche contatto con il sindacato ufficiale (ACFTU) e mi spiega che molto probabilmente il sindacato ufficiale non sarebbe molto entusiasta ad avere rapporti con lui, mentre da parte sua non ci sarebbe alcun problema a parlare dei lavoratori cinesi se questo servisse a migliorare la loro situazione. Gli chiedo in che modo secondo

lui paesi come l'Italia, con sindacati attivi e radicati, possano aiutare i lavoratori cinesi; la risposta è schietta e decisa: i cinesi secondo lui devono farcela da soli; ogni sindacato è differente perché diversi sono i problemi di lavoro che ci sono nei vari paesi, la situazione cinese è complicata e solo chi ci vive dentro può capirla e riuscire a risolverla.

E' del tutto irrilevante che i maggiori sindacati europei (CGT francese, CGIL italiana per fare un esempio) abbiano contatti con l'ACFTU, gli scambi formali di delegazioni non aiutano in nessun modo i lavoratori cinesi.

Per Han Dongfang la partecipazione stessa della Cina alle organizzazioni internazionali, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la World Trade Organization, non ha nessuna importanza perché da una parte il governo cinese ratifica le convenzioni per avere prestigio nell'arena internazionale senza però rispettarle e dall'altra, i lavoratori cinesi non sanno nemmeno dell'esistenza delle convenzioni internazionali e anche se le conoscessero non saprebbero come farle applicare.

I lavoratori cinesi, nel contesto odierno, sperimentano tutti i giorni sulla loro pelle la piaga della disoccupazione galoppante, il lavoro precario, i licenziamenti improvvisi, e per questo motivo hanno iniziato a chiedersi quali siano i loro diritti e a rivendicarli e prima o poi, dice Dongfang, qualcuno dovrà dare loro delle risposte, il governo non può continuare a incarcerare gente che chiede giustizia.

## Capitolo 9: Impressioni e considerazioni dalla Terra di mezzo

### 1. Settembre 2007: il mio ritorno a Pechino

Ritorno a Pechino dopo un anno, questa volta non più nelle vesti di turista italiana come l'anno scorso; ho affittato una casa per tre mesi per frequentare un corso di lingua cinese alla "Beijing Language and Culture University" che condivido con un'amica, compagna di studi e con una ragazza della Mongolia che si è trasferita qui per cercare lavoro.
Pechino è una città che colpisce e che per molti aspetti traumatizza per le sue dimensioni, la sua confusione, i suoi edifici antichi e colorati da una parte e i palazzoni moderni fatiscenti dall'altra, ma soprattutto per i suoi abitanti.
Accanto a ragazzi e ragazze vestiti all'ultima moda con capelli di tutti i colori, telefonini e mp3 tra le mani e donne e uomini d'affari che scendono con eleganza dai taxi per andare a qualche meeting di lavoro, ci sono coloro che Luigi Tomba nel suo libro include nella categoria di "popolazione vagante", gente che ha lasciato le campagne d'origine e una volta arrivata in città a cercare lavoro non ha ottenuto il cambio di status sociale in quello della località ospitante.
Per le strade si vedono donne anziane che raccattano da terra o dai cestini le bottigliette di plastica da riciclare, muratori raggruppati in squadre che accettano di lavorare per un salario medio giornaliero di 7-10 yuan (70 centesimi-1 euro) per 14-16 ore al giorno per poi coricarsi a fine giornata nelle tende all'interno del cantiere. Sotto casa mia (un piccolo appartamento di un palazzo a sei piani, non lontano dalla stazione di Wudaokou) i muratori scavano, spalano e gettano asfalto ad ogni ora del giorno e della notte, non ci sono soste né di sabato né di domenica, non hanno tregua nemmeno durante la festa della Repubblica[78] quando la Cina si ferma e tutti approfittano della settimana di vacanza per ricongiungersi con i propri cari.
E' ottobre, Pechino comincia ad essere fredda, la sera gli studenti stranieri, numerosi in questa zona, iniziano a sfoderare i loro cappotti mentre il muratore cinese si appresta a fare la sua quindicesima o sedicesima ora di lavoro; quando verso mezzanotte io sto per andare a letto, la ruspa continua a scavare senza sosta.
Impossibile rimanere indifferenti alle contraddizioni di questa città, così emancipata dal punto di vista tecnologico ma arida dal punto di vista umano, dove le antiche tradizioni e la bella cultura vengono barattate ogni giorno insieme alla merce contraffatta di cui gli occidentali vanno pazzi e ne approfittano per il cambio favorevole.

[78] Con la festa della Repubblica si celebra la fondazione della Repubblica popolare cinese avvenuta il 1° ottobre 1949. Dall'1 al 7 ottobre è vacanza per la maggior parte dei cinesi.

Mi guardo attorno e mi chiedo quale sarà il destino di questo popolo, che un tempo è stato capace di ribellarsi all'occupante e che oggi, invece, china il capo allo straniero per i soldi, l'unico grande valore che sta trionfando spazzando via anni di storia.

**2. Lunedì, 22 ottobre 2007**

E' il 22 ottobre e ho la fortuna di essere in Cina proprio mentre si svolge il diciassettesimo Congresso del partito comunista.
Non so se si possa dire fortuna, forse è solo la sensazione di assistere più da vicino ad un evento importante di cui altrimenti avrei soltanto letto forse un trafiletto sul giornale e per qualche motivo non mi sarebbe sembrato così reale e vero.
Aspetto sera per poter leggere su internet il testo che è stato approvato dopo una lunga giornata di discussione e confronto tra i membri del partito che immagino riuniti a parlare di questo immenso paese e delle politiche da attuare per risolverne i problemi.
Salto velocemente le solite note introduttive piene di forma e carenti di sostanza fino a quando mi viene da sorridere, non senza amarezza, leggendo che la Commissione centrale e le commissioni locali continuano a seguire come linea guida il pensiero di Deng Xiaoping e che l'obiettivo primario resta lo sviluppo scientifico e la lotta contro la corruzione dei membri….
Cerco di far riemergere tutto quello che ho studiato sulle politiche attuate da Deng Xiaoping, all'introduzione delle quattro modernizzazioni, al passaggio dalla ciotola di ferro alla ciotola

d'argilla[79], all'apertura del mercato cinese, ma più ci penso più la Cina mi sembra così diversa oggi rispetto a quel periodo, le modernizzazioni si sono moltiplicate, l'apertura del mercato è diventata totale, l'unica cosa che è rimasta è la ciotola d'argilla, con la differenza che la maggior parte delle persone non riesce a riempirla,  non certo per mancanza di responsabilizzazione ma per la povertà devastante e per l' assenza totale di mezzi di sussistenza.

Il giuramento di fedeltà del partito alla politica di Deng Xiaoping è una retorica senza senso e mi infastidisce parecchio, come la continua ripetizione di espressioni quali socialismo con caratteristiche cinese, marxismo-leninismo, società socialista, ideologia socialista, è una continua ricerca e riaffermazione di concetti astratti e obsoleti, nessun rimedio concreto viene proposto, non si parla dei problemi maggiori che attanagliano questo paese, non si nomina il popolo cinese se non per identificarlo come maggiore referente della politica socialista dalle caratteristiche cinesi che il partito si occuperà di portare avanti diligentemente.

Vado avanti a leggere e mi colpisce il veloce susseguirsi di termini come democrazia, equità, giustizia, onestà, fraternità, vigore, vitalità, stabilità, ordine e armonia, tutti appartenenti al binomio uomo-natura, considerato, però, come insieme di persone che s' impegnano a costruire un'armoniosa società socialista!

Il testo assume a tratti sfumature romanzesche narrando di individui che trovando il giusto posto nella società e compiendo il loro dovere, vivono insieme armoniosamente; l'ambizione comune di tutti i cinesi ad una società socialista consentirebbe addirittura l'integrazione delle minoranze etniche e una società più pacifica.

L'unico dato innovativo presente nel testo è la comparsa per la prima volta nella storia del partito Comunista Cinese, della parola "religione" all'interno di un emendamento costituzionale.

Nonostante l'ateismo del partito sia riaffermato senza indugio, viene concessa in Cina libertà di culto  ai 100 milioni di fedeli presenti nel paese tra buddhisti, taoisti, cattolici, cristiani e islamici.

Yexiaowen, direttore dell'Amministrazione affari religiosi, si compiace sottolineando che i problemi religiosi affliggono molti paesi del mondo ma non la Cina che gode di pace e quiete grazie alle sue politiche e ai suoi principi.

Testimoni della magnanimità del partito sono invece, Dainzin Qoizha, impiegato governativo non comunista, e Hao Peng, vice capo del partito in Tibet, che spiegano come non sia necessario

[79] Mi riferisco alla metafora popolare delle due ciotole per indicare i cambiamenti economici apportati da Deng Xiaoping  rispetto al passato; nella fase classica del socialismo e nella fase del maoismo radicale, la ciotola di riso da cui mangiavano i cinesi era di ferro, cioè garantita e sempre piena, tutti potevano dividere com' unitariamente il contenuto. A partire dal 1978, con  le nuove riforme di Deng Xiaoping, la ciotola di ferro venne rotta e sostituita dalla ciotola di argilla, più piccola e vuota. Con la ciotola d'argilla ognuno si doveva preoccupare del contenuto della propria ciotola, senza condivisione comunitaria diventando così responsabile in prima persona.

abbracciare la linea comunista per aver rapporti uniti, cooperativi e di mutuo rispetto con il partito comunista cinese.
Dopo aver letto il testo finale del diciassettesimo congresso, nella mia mente la Cina riappare la dolce terra di mezzo che mi sono immaginata leggendo la sua storia imperiale quando regnava davvero l'armonia, ma poi basta uno sguardo fuori dalla finestra della mia stanza per ripiombare veloci nella realtà.

**3. Martedì, 23 ottobre 2007 ore 23.30**

Le luci del cantiere sotto casa mia continuano a restare accese anche se sono già le 11 di sera.
Per noi occidentali finiscono le giornate mentre per l'ex contadino dello Hunan, "promosso" muratore, prosegue il lavoro.
Cerco di avvicinarmi a lui anche se so perfettamente che lo studio del cinese non colmerà mai la differenza profonda dello status, penso che noi occidentali non potremo mai capire a fondo la situazione di un uomo che lavora giorno e notte; sono d'accordo con Han Dongfang, la situazione dei lavoratori cinesi la può risolvere solo il popolo cinese.
Ho parlato diverse volte con Nana, la mia amica della Mongolia interna, del problema del lavoro e dei diritti dei lavoratori in Cina e nonostante la giovane età (Nana ha 21 anni) mi ripete ogni volta senza alcuna illusione "*Zhongguo mei you banfa*", per la Cina non c'è soluzione.
Mi chiedo se ci sia qualche cinese che ritiene possibile cambiare questo stato di cose, ripenso ad Han Dongfang e al suo tono sicuro nel dirmi che la Cina la soluzione la troverà e che a breve lui potrà tornare di nuovo a Pechino, tra tre o cinque anni al massimo. Se guardo fuori dalla mia

finestra anche a me come a Nana la soluzione sembra un miraggio lontano ma poi prendo in mano il China Daily e osservo le statistiche consolatorie che mostrano come da qualche anno a questa parte gli stipendi siano aumentati per tutti, rispetto all'anno scorso anche i prezzi delle merci sono aumentati; ma chi mi assicura che siano i lavoratori a guadagnare di più?

### 4. Martedì, 30 ottobre 2007

E' difficile avvicinare un operaio cinese e fargli qualche domanda, così com'è difficile superare la timidezza per fargli una foto mentre scava a terra, dipinge un muro o penzola in aria per pulire le sfavillanti luci al neon di un hotel di lusso.

Spesso me la cavo con un sorriso quando si voltano di scatto abbagliati dal flash della mia macchina fotografica, ma adesso che ho preso un po' di confidenza con la lingua, non perdo occasione di dare loro una spiegazione informandoli che sto scrivendo una tesi sui lavoratori e sul sindacato cinese.

Chiedo ad un taxista se gli piace il suo lavoro, lui mi risponde entusiasta dicendo che a parte il traffico e la confusione di Pechino, lui ama questa città e si reputa fortunato ad avere questo lavoro. Vive in un *hutong* vicino a Sanlitun insieme alla sua famiglia, ha quarantaquattro anni ma ne dimostra una decina di più, è cordiale e disponibile, come ogni cinese conosciuto per caso fino ad ora, non manca di chiedermi come mi trovo a Pechino, se mi piace il cibo cinese e come mai ho deciso di venire qui.

Ad un certo punto mi faccio coraggio e gli rivolgo la domanda che avrei voluto fargli dal primo momento in cui sono salita sulla sua macchina: "è iscritto a qualche sindacato?", lui mi risponde che il sindacato non esiste, lui infatti non è iscritto a nessuna organizzazione.

In un'altra occasione, io e Irene siamo andate a pranzo in una delle tante bettole degli *hutong*, ci trovavamo a Shidan, l'*hutong* a sud di piazza Tiananmen, abbiamo iniziato subito a parlare con il proprietario, un signore sulla quarantina di bell'aspetto che rispondeva con voce pacata alle nostre domande mentre la figlioletta di sei anni si faceva aiutare a mettere lo zaino in spalla per andare a scuola.

Lui è originario di Xi'an, si è trasferito a Pechino da un anno per trovare lavoro e con la famiglia ha aperto questo piccolo "*fandian*" (ristorante) in uno degli *hutong* più belli del centro città.
Con molta difficoltà cerco di fargli qualche domanda sul sindacato, fino a quando non entra nel locale un ragazzo cinese che parla molto bene l'inglese e attirato dalla presenza di "*waiguoren*", stranieri, che tentano di parlare cinese, non aspetta un minuto per presentarsi e rifilarci in mano il suo biglietto da visita: organizza gite turistiche nei luoghi storici di Pechino, ovviamente a prezzi stracciati, il divertimento è assicurato!
Approfitto del fatto che parla bene inglese per domandargli del sindacato, ma prima di rispondere vuole capire perché una studentessa italiana ha bisogno di avere informazioni sul sindacato cinese, forse ho sbagliato a parlare e in realtà volevo dire "*jingcha*", polizia.
Ripeto più volte "*gonghui*", sindacato, gli mostro il vocabolario e si convince che so cosa stavo dicendo e che non mi sbagliavo.
Mi dice che in Cina esiste il sindacato e annuisce quando gli chiedo se è il posto dove vanno i lavoratori che hanno problemi di lavoro di vario tipo.
Non riesce a capire perché io sia così tanto interessata all'argomento, lo informo della mia tesi fino ad arrivare a chiedergli se conosce Han Dongfang ma lui non lo conosce, non ha mai sentito questo nome prima d'ora.
Gli spiego che quest'uomo nel 1989 ha partecipato alle manifestazioni di piazza Tiananmen formando un sindacato libero e indipendente, un sindacato vero non schierato con il partito.
Immediatamente il suo sguardo si rabbuia e il tono della sua voce si fa severo.
In modo sbrigativo mi dice in un inglese misto cinese che non ne vuole sapere niente, mi restituisce in fretta e furia la mia penna e il mio quaderno su cui aveva scritto dei caratteri e ritorna a sedersi al suo posto.
Mi accorgo più che mai di quanto sia scomodo l'argomento, di come non se ne possa parlare liberamente, di come la paura di possibili ripercussioni blocchi l'interlocutore cinese anche davanti alle domande di una studentessa italiana che non ha alcuna intenzione di denunciare le opinioni dette contro le istituzioni comuniste ma che vuole solamente raccogliere informazioni.
L'unica disposta a rispondermi è Nana, la mia coinquilina.
Non usa perifrasi per dirmi che il sindacato ufficiale è fittizio e che tutela gli interessi del partito anziché dei lavoratori.
A suo parere difficilmente riuscirò ad intervistare i lavoratori cinesi, la gente ha paura, ogni giorno si hanno notizie di persone che vengono ammazzate o rinchiuse in carcere a vita per aver espresso opinioni contro la linea del partito.

In Cina nessuno può dire quello che pensa realmente. Parole forti e scioccanti; rimango incantata e attonita ad ascoltare questa ragazza di ventuno anni che sembra aver capito già tutto della vita e del suo paese, già così profondamente disillusa.

S' informa se in Italia esistono sindacati, io le spiego che ne abbiamo più di uno e che, in ogni caso, i lavoratori hanno il diritto di protestare sia contro le leggi del governo sia contro i propri datori di lavoro. Strabuzza gli occhi e mi fa il gesto con la mano che in Cina se protesti ti tagliano la gola, qui è tutto diverso.

Ci osserviamo per qualche istante, come se bastasse scrutarsi attentamente per notare le differenze tra le nostre vite e i nostri Paesi, fino a quando si alza dalla sedia e mette fine alla conversazione con la solita frase "*Zhongguo mei you banfa*".

**5. Sabato, 17 novembre 2007**

Durante una cena tra nuovi amici italiani conosciuti qui a Pechino conosco Neal[80], un signore cinese sulla cinquantina che ha sempre vissuto nell'*hutong* vicino a Dongjimen, a parte venti anni della sua vita trascorsi a Londra.

Abbiamo iniziato a parlare dei cambiamenti che hanno modificato la Cina con il passare degli anni e delle politiche del governo di Hu Jintao, a suo parere uno dei migliori della storia di questo paese.

Neal mi spiega che questo governo sta facendo parecchie cose positive, soprattutto per i contadini che costituiscono ancora la maggior parte della popolazione; il governo è intervenuto nei loro confronti riducendo le tasse, in generale gli standard di vita si stanno innalzando ne è la prova il fatto che sempre più gente inizia a stare meglio, a guadagnare di più e ad avere maggiori opportunità per migliorare la propria condizione sociale.

Il discorso prosegue con la sua interessante analisi delle diverse fasi attraversate dalla Cina, dalle politiche di Mao a quelle di Deng fino ad arrivare alla situazione odierna: tutto il pensiero di Mao

[80] In Cina molti cinesi che studiano o che già parlano inglese si danno un nome occidentale, com'è normale per gli stranieri che vengono a studiare qui acquisire un nome cinese.

era rivolto all'eliminazione delle classi sociali, eliminando il ricco e il povero mettendo tutti sullo stesso livello, tutti avrebbero la garanzia di sopravvivere dignitosamente, senza la discrepanza tra il ricco che vive nel lusso e il povero che muore di fame. Arrivati a questo punto di eguaglianza non ci sarebbero state rivendicazioni o invidie.
All'epoca di Mao la parola d'ordine era "*geming*", rivoluzione, il popolo era sempre in lotta, ci sono state rivolte, uccisioni, guerre civili, la Rivoluzione culturale, dice Neal, ne è il ricordo più triste; l'obiettivo era eliminare le classi e con questo pretesto le persone venivano di continuo scagliate le une contro le altre, in quegli anni non c'è stato progresso, solo ideologia.
Da buon cinese non osa sproloquiare direttamente di Mao, si limita a definirlo un sognatore che viveva di illusioni.
I sogni sono stati superati con Deng Xiaoping, realista, pragmatico, l'uomo che è stato in grado di portare la Cina verso la modernizzazione.
Neal da una lunga sorsata al suo tè per poi dire a gran voce "apertura", la Cina ha iniziato a mostrarsi al mondo grazie a Deng, si è aperta alle relazioni internazionali, si è sviluppata tecnologicamente, ha ripreso a commerciare con l'Occidente e ad avere rapporti con gli Stati Uniti.
Ricorda trasognato quando Nixon, nel 1972, è venuto in visita ufficiale in Cina, le scuole rimasero chiuse per tutto il tempo del suo soggiorno, molte persone non andarono al lavoro, il governo aveva predisposto che tutto fosse a posto, non c'era traffico, le strade erano pulitissime, tutto era perfettamente in ordine, non sembrava nemmeno di essere in Cina.
La terza fase è quella odierna, la Cina è ormai una potenza economica, si sta sviluppando velocemente e di questo progresso ne sta beneficiando soprattutto il popolo cinese le cui condizioni continuano a migliorare.
Capisco il suo discorso, cerco di mettermi nei suoi panni, Neal ha vissuto e visto innumerevoli cambiamenti ed è riuscito in un certo qual modo a non farsi travolgere e a rimanere sempre ai margini. È il tipico uomo colto e informato che ha fatto di tutto per migliorare la sua condizione economica, è ben vestito, parla inglese perfettamente e non manca mai di sottolineare la nostalgia che ha per Londra, mi dice addirittura che l'Inghilterra è la sua vera casa.
Come mai allora è ritornato in Cina? Per motivi di lavoro, a Londra gli capita di tornarci visto che ha una casa di proprietà.
Gli dico che secondo me la Cina deve fare ancora tanta strada soprattutto dal punto di vista sociale, le persone povere sono ancora molte, le condizioni di lavoro in alcuni settori sono disumane, i lavoratori sono privi delle minime tutele.
Neal mi dice che il problema sta nel fatto che la gente non si accontenta mai, fa parte della natura umana lamentarsi di continuo e così fanno i cinesi oggi; l'apertura ha inciso profondamente sul

popolo cinese, adesso basta guardare una pubblicità americana in televisione per immaginarsi che quello sia il modo in cui vive la gente in America e se da quello che vediamo, loro stanno meglio di noi, allora vogliamo anche noi vivere così.

Controbatto dicendo che a mio parere il grave problema della Cina è che la gente non può lamentarsi della propria condizione, qui non c'è democrazia, i fili della marionetta sono comandati sempre e solo dal governo cinese.

Neal mi da ragione ma dice che per ora questa è l'unica forma di governo che la Cina può avere; il popolo cinese è troppo numeroso, il governo deve esercitare il suo controllo per domare questa massa sterminata di persone.

Lo stesso discorso vale per il sindacato. Mi dice che la tesi che sto scrivendo tratta un argomento complesso perché non c'è nulla da dire. Mi viene da sorridere per il suo invito gentile a lasciar perdere questo tema, gli spiego che sono interessata proprio perché se non c'è nulla da dire, a mio parere bisogna parlarne.

Secondo lui, per affrontare la questione del sindacato cinese devo prima di tutto togliermi dalla testa che sia un'istituzione simile a quelle occidentali.

In Inghilterra il sindacato è forte, in Italia il sindacato esiste e funziona, in tutta Europa i lavoratori possono fare affidamento su questa istituzione, ma non in Cina.

Neal senza tante perifrasi afferma che il sindacato cinese è uno strumento del partito comunista, è un organo di controllo e non di aiuto della forza lavoro, infatti, in caso di dispute sul lavoro il sindacato aiuta il datore di lavoro e mai i lavoratori.

Ma se un lavoratore ha problemi sul posto di lavoro cosa può fare? Niente, risponde Neal, non ha nessun modo per fare valere i suoi diritti.

A proposito di diritti gli dico che ho letto il testo della legge sul lavoro e sono rimasta colpita dagli innumerevoli articoli a tutela del lavoratore e che indicano il sindacato come strumento principale a disposizione della forza lavoro.

Le leggi sono prolifiche e dettagliate, dice Neal, ma non vengono mai rispettate.

E nel caso in cui un lavoratore subisse un abuso sul posto di lavoro e si rivolgesse al sindacato citando l'articolo della legge sul lavoro che riconosce il suo diritto ad essere risarcito, cosa accadrebbe?

Secondo Neal alcuni casi possono essere risolti in questo modo, ma sono veramente poche le persone che sono riuscite ad avere giustizia in seguito alle dispute sul lavoro.

Nella maggior parte dei casi i problemi di lavoro, sia con il coinvolgimento del sindacato che senza, si risolvono con il licenziamento del lavoratore.

La beffa finale è che i lavoratori delle compagnie private, come la sua, obbligano i propri dipendenti a destinare una piccola percentuale del proprio stipendio al sindacato. Cosa succede se uno si rifiuta di versare questa quota? Neal sorride alle mie domande da tipica occidentale abituata alla possibilità di scelta e mi dice che in Cina non ci si può rifiutare, lui stesso è obbligato a versare questa quota, non può fare altrimenti.

Gli domando se nessuno in Cina abbia mai pensato di creare un vero sindacato e lui mi spiega che non è possibile, se qualcuno dovesse cercare di sfidare il governo fondando un nuovo sindacato verrebbe sicuramente imprigionato o ucciso.

Gli racconto di Han Dongfang, lui mi dice di averlo già sentito nominare, gli racconto la sua storia e gli spiego che il China Labour Bulletin funziona molto bene e fino ad oggi è riuscito a fare vincere diverse cause ai lavoratori in causa con i loro datori di lavoro.

Neal non sembra molto interessato, forse è solamente disilluso come la maggior parte dei cinesi con cui mi sono trovata a parlare di questo argomento, non esita a fermare il mio racconto entusiastico, dicendomi che Han Dongfang è stato molto coraggioso a creare un sindacato illegale ma comunque non può muoversi da Hong Kong e per i lavoratori cinesi non cambia niente.

Lo correggo dicendo che l'organizzazione di Hong Kong non è illegale è semplicemente indipendente dal governo, mi chiede scusa per aver sbagliato a parlare, ma nella pratica poco cambia.

## 6. Mercoledì, 21 novembre 2007

Rivedo Neal, questa volta a casa sua. Vive in una bellissima casa nell'*hutong* vicino all'uscita posteriore del parco Beihai.

Davanti ad una tazza di buon tè cinese ci rimettiamo a chiacchierare del sindacato, lui è sempre molto chiaro e sintetico nell'esprimere le sue idee.

Mi dice che il modo migliore per capire il sindacato in Cina è di pensare al ruolo che ha ricoperto nelle tre principali fasi della storia contemporanea.

Prima che il partito comunista prendesse il potere [81], il sindacato non solo teneva unita la classe dei lavoratori ma era una delle organizzazioni più attive nella difesa del popolo contro gli aggressori, giocò infatti un ruolo primario nella lotta contro i signori della guerra e contro l'occupazione giapponese.

Con la vittoria del partito comunista nel 1949, il sindacato è diventato la sua cinghia di trasmissione, lo strumento per eccellenza per mantenere sotto controllo la forza lavoro e assicurarsi che nessuno tentasse di opporsi al regime.

La terza fase è quella contemporanea, forse la più difficile da analizzare. La Cina è cambiata molto negli ultimi anni, le aziende di Stato sono diminuite drasticamente e la maggior parte del proletariato è oggi impiegato in aziende straniere.

Il governo si sta dando molto da fare per innalzare gli standard di vita del popolo e garantire condizioni di lavoro migliori ai lavoratori.

Le grandi compagnie private che hanno aperto le loro sedi in Cina, sono obbligate dal governo cinese ad introdurre al loro interno il sindacato, in questo modo, dice Neal, non solo il regime riesce a non perdere del tutto il suo potere di controllo, ma si assicura che le aziende private che assumono manodopera cinese, rispettino i diritti fondamentali dei lavoratori.

Il sindacato ufficiale è diviso per categoria di lavoratori, tra i più sfortunati ci sono i muratori, per la maggior parte persone del sud che vengono mandate a lavorare in una provincia lontana da quella di origine per un periodo limitato, una volta terminato il lavoro per cui sono stati ingaggiati questi ex contadini devono tornare in campagna; nella maggior parte dei casi non hanno un contratto, di conseguenza niente assicurazioni, nessuna garanzia sul lavoro e nessuna possibilità di iscriversi al sindacato ufficiale.

In occasione dei giochi olimpici, che si terranno a Pechino nel 2008, molti contadini sono stati impiegati nella costruzione del quartiere olimpico e per la ristrutturazione di edifici fatiscenti, finito

[81] Neal si riferisce agli anni che vanno dalla nascita del sindacato nel 1925 fino al 1949, anno in cui i comunisti hanno preso il potere.

il lavoro dovranno tornare nelle loro campagne magari senza aver ottenuto lo stipendio concordato prima di iniziare il lavoro.

Non c'è modo per loro di rivendicare il giusto salario perché non hanno un contratto regolare.

Uno dei problemi più gravi della Cina resta quello delle miniere; nello Shanxi molte miniere gestite sia dallo Stato sia da compagnie private sono irregolari e fuori legge, fino a poco tempo fa nessuno si preoccupava della sicurezza e salute dei lavoratori che rischiano la vita per un salario minimo e nonostante il mio amico Neal dica che negli ultimi anni il governo si stia interessando alla loro situazione, i dati che si leggono sono ancora sconvolgenti: in otto mesi 2.900 minatori morti.

Neal dice con ottimismo che la situazione presto cambierà, il governo è molto impegnato a perseguire i proprietari di miniere illegali e si sta impegnando ad introdurre il sindacato per migliorare la dura situazione dei minatori.

Gli dico che rimango sconvolta ogni volta che leggo di miniere esplose, persone che muoiono ogni giorno, famiglie lasciate con il loro dolore senza una spiegazione e un risarcimento, lui annuisce, dice che la situazione in Cina è ancora difficile ma del resto, afferma cinicamente, la Cina è grande, il popolo è molto numeroso, come prendersi cura di tutti?

Conclude dicendo che come tutte le società in via di sviluppo anche la Cina riuscirà un giorno a progredire anche dal punto di vista dei diritti e della democrazia.

**7. Venerdì, 30 novembre 2007**

Tramite Neal vado a Wanping, una piccola cittadella vicino a Pechino famosa per essere stata la prima città assalita dai giapponesi durante la guerra del 1937.

Lo scopo della gita fuori porta è l'incontro con tre sindacalisti del sindacato ufficiale, un uomo e due donne di mezza età che lavorano nella sezione sindacale di Wanping, di cui una delle due donne è segretario generale.

Seduti ad un tavolo circolare di un ristorante caratteristico, Neal non perde mai la pazienza e traduce per me dall'inglese al cinese le domande che rivolgo ai sindacalisti durante una cena durata tre ore.

Mi spiegano che la struttura del sindacato ufficiale è rimasta invariata negli anni e si basa su una gerarchia che fa in modo che i funzionari del livello più alto controllino quelli del livello immediatamente inferiore, e ogni livello si occupa di una particolare "*danwei*"[82].
Le loro risposte mi lasciano spesso insoddisfatta e alle mie domande incalzanti controbattono ripetendo a memoria la lezione comunista assorbita nel corso degli anni.
Mi spiegano che il sindacato ufficiale segue la legge cinese sul lavoro in base alla quale tutti i lavoratori devono iscriversi al sindacato per essere tutelati nel caso sorgano problemi sul posto di lavoro, se per esempio un lavoratore non riceve il salario interviene in sua difesa il sindacato.
Nonostante la mia insistenza non mi spiegano la procedura precisa del loro intervento in caso di dispute tra lavoratore e datore di lavoro ma iniziano ad auto elogiarsi dicendo che il sindacato aiuta il lavoratore a risolvere non solo questioni lavorative ma anche i problemi di vita quotidiana….
Chiedo dei minatori che continuano a morire nelle miniere non a norma di legge, come interviene il sindacato in queste situazioni?
Mi rispondono che solo adesso, con il diciassettesimo congresso del partito comunista, il governo si sta preoccupando di inserire i sindacati nelle miniere fino ad ora assenti in questo settore lavorativo. La maggior parte dei minatori sono ex contadini disposti a rischiare la vita per un salario più alto e, quasi fosse colpa loro, non sono informati dei loro diritti e non conoscono le normative vigenti.
Ascolto senza interrompere fino a quando mi dicono che la difficoltà del sindacato ad intervenire in questo settore risiede nel fatto che la maggior parte delle miniere illegali sono private ed è dunque difficile per l'ACFTU effettuare controlli.
A questo punto non posso fare a meno di interromperli; la cosa più vergognosa è che molte miniere non a norma di legge sono di proprietà dello Stato, non solo trovo scandaloso che chi faccia le leggi sia il primo a violarle ma che la violazione sia continuamente perpetrata nonostante i numerosi casi di morte; sorpresi dalla mia osservazione, annuiscono e mi danno ragione senza aggiungere altro.
Un'altra categoria che a mio parere è tra le più svantaggiate è quella dei muratori, gente di campagna che si trasferisce in città per un periodo limitato, non ha diritto alla residenza cittadina, lavora in media per 12 ore al giorno in pessime condizioni senza le adeguate protezioni antinfortunistiche. Mi rispondono che quello che dico non è per niente vero, i muratori lavorano 8 ore al giorno seguendo tre turni di lavoro e nel caso facciano ore straordinarie sono retribuiti regolarmente e sono coperti dalle tutele sindacali.
La mia intervista a tratti sembra un'inquisizione, non nascondo la mia perplessità e scontentezza per risposte parziali o poco plausibili, le domande si susseguono velocemente diventando a volte

---

[82] La "*danwei*" è l'unità di lavoro.

provocatorie come quando racconto di aver letto che i rappresentanti sindacali sono scelti dai datori di lavoro e non dai lavoratori.
Loro mi smentiscono prontamente dicendo che i funzionari sindacali vengono eletti ogni cinque anni dai lavoratori iscritti al sindacato secondo una procedura estremamente democratica.
Chiedo se non sarebbe meglio per i lavoratori avere la possibilità di organizzarsi liberamente creando sindacati indipendenti, loro rispondono che la legge cinese non lo consente, sindacati diversi da quello ufficiale sono illegali, tuttavia da alcuni anni si sono formate delle organizzazioni parallele, concentrate soprattutto a Shanghai, che svolgono funzioni simili a quelle del sindacato ma sono obbligate a darsi nomi diversi come "Associazione dell'amicizia".
Pensano, a torto, di fornirmi una buona spiegazione dicendo che la Cina è un paese troppo grande e non è possibile risolvere i problemi di tutti, il benessere collettivo è una pura utopia, l'attività sindacale non è ancora ben affermata e i cambiamenti economici sono troppo repentini.
Sono molto fiduciosi nella nuova legge sui contratti di lavoro approvata il 29 giugno del 2007 dal Comitato permanente dell'Assemblea Nazionale che entrerà in vigore il 1° gennaio 2008, con questa legge, mi spiegano, i lavoratori avranno un contratto di lavoro scritto e maggiori garanzie.
Molte aziende stanno approfittando del fatto che la nuova normativa non sia ancora entrata in vigore licenziando in tronco i propri dipendenti e il sindacato ufficiale sta intervenendo prontamente in difesa dei lavoratori ogni volta che si verificano licenziamenti ingiustificati.
Come maggiore esempio dell'efficienza del sindacato ufficiale non si dimenticano di citare il caso Wal Mart (la catena americana di supermercati nota per lo sfruttamento del suo personale e l'assenza di tutele sindacali) e l'Auchan (la catena francese di supermercati) che hanno aperto le loro sedi anche in Cina e per la prima volta sono state obbligate a riconoscere i diritti sindacali dei propri dipendenti.
Per quanto concerne i rapporti tra l'ACFTU e altri sindacati mi spiegano che ci sono scambi di delegazione ad alto livello ma uno degli obbiettivi futuri è creare rapporti dalla base, nelle sezioni sindacali più piccole e a più stretto contatto con i lavoratori.
A proposito della piaga del lavoro minorile, di cui in Cina non si può parlare perché è segreto di Stato, mi dicono che non riguarda il sindacato, è un problema di diritti umani così come il problema degli ambienti di lavoro insalubri di cui si deve occupare un dipartimento speciale del governo…
Non so se è perché sono stanchi di rispondermi o se hanno esaurito le citazioni prese dalla lezione comunista ma le ultime risposte sono un continuo svincolamento dalle proprie responsabilità; lo sfruttamento minorile, gli ambienti di lavoro non a norma, la tragica realtà delle campagne, dopo tre ore di conversazione queste drammatiche questioni diventano materia di giurisdizione del governo centrale e il sindacato si auto assolve, nessuna colpa, nessuna mancanza, nessuna carenza.

**8. Le interviste ai lavoratori cinesi**

Sin dall'inizio del mio soggiorno in Cina mi ero preposta di fare delle interviste ai lavoratori, avevo in mente di prepararmi uno schema sistematico da compilare ogni qual volta avessi avuto l'occasione di parlare con un cameriere, un tassista, un muratore o un insegnante. Alla fine, le interviste che sono riuscita a fare non sono avvenute in modo così programmatico, sono piuttosto il frutto di incontri causali e di discorsi nati per caso con persone che conoscevo, come la mia giovane professoressa e il mio padrone di casa o con perfetti sconosciuti come i tassisti e i muratori che lavoravano sotto casa mia.

La difficoltà della lingua è stato uno degli ostacoli ma di certo non il principale per cui ho abbandonato il sistema di compilazione; la spiegazione reale è che non riuscivo a fare delle domande inserendo prontamente le risposte sul mio foglio; tutte le volte che mi sono trovata a parlare con un lavoratore, il discorso nasceva come per caso e assumeva via via sfumature diverse a seconda delle situazioni.

Ho sempre cercato di capire il mio interlocutore prestando attenzione a quando si irrigidiva per una domanda scomoda, si imbarazzava per non saperne tanto sull'argomento o quando, per varie ragioni, mi dava risposte palesemente false.

Nelle interviste qui di seguito, ho usato nomi di persona fittizi per ragioni di privacy.

*La professoressa*

Weiya è stata per tre mesi la mia professoressa di cinese, è una ragazza di ventisette anni che vive a Pechino e da due anni lavora alla Beiyu Daxue, l'Università di lingua e cultura cinese e straniera del distretto di Wudaokou.
Un giorno, durante l'intervallo tra una lezione e l'altra, ci mettiamo a parlare della mia tesi e ne approfitto per farle qualche domanda sulla sua situazione di lavoro.
Insegna cinese agli stranieri dell'università quattro ore al giorno per cinque giorni alla settimana, non è molto informata sul sindacato cinese, mi dice che esiste il sindacato ufficiale ma non sa se c'è una sezione sindacale specifica per gli insegnanti.
E' impacciata e titubante nel dare le risposte, si scusa e dice di non essere bene informata sull'argomento anche perché ha iniziato a lavorare da poco e non ha ancora avuto bisogno di rivolgersi al sindacato.

*Il muratore scaltro*

Di ritorno da una passeggiata in centro, prima di rincasare mi fermo nel cantiere vicino a casa mia dove uno dei muratori in cima ad un ponteggio, incuriosito dal passaggio di un occidentale, attira la mia attenzione gridando “Hello!”.
Io contraccambio il saluto in cinese e subito dopo gli chiedo se posso fargli qualche domanda per la mia tesi sui lavoratori cinesi[83].
Quando ci troviamo faccia a faccia si presenta[84] mi chiede come prima cosa se sono inglese e quando lo informo che sono italiana non manca di nominarmi, come la maggior parte dei cinesi fanno, i nomi dei calciatori italiani più famosi.

[83] Dopo i primi tentativi falliti di avvicinare i lavoratori chiedendo come prima cosa del sindacato, ho capito che se volevo ottenere delle informazioni dovevo dire che stavo scrivendo una tesi sui lavoratori cinesi e nominare la parola sindacato solo in un secondo momento.
[84] Non riporto il suo nome perché non avendolo annotato subito non lo ricordo.

Il signor Li risponde divertito e in modo sicuro alle mie domande; con una certa fierezza mi dice di essere "*beijingren*" pechinese[85], ha quaranta anni e vive in una casa con molti altri muratori vicino al cantiere in cui ci troviamo, non ha né moglie né figli.

Ho l'impressione che sappia quali risposte debba darmi, in particolare quando mi dice che lavora otto ore al giorno, esattamente come in Italia, aggiunge.

A proposito del sindacato mi dice che esiste quello ufficiale ma non aggiunge altro.

*Il muratore dal volto triste*

Vedevo il signor Wang tutti i giorni sotto casa mia a spalare la fanghiglia che nel giro di due settimane è stata trasformata in aiuole illuminate da lampioni moderni.

Una sera verso le 11 circa, tornando a casa con alcuni amici mi trovo davanti quest' uomo in miniatura che a testa china, con movimenti lenti e silenziosi, sta scavando una buca. Decido allora di fermarmi ad intervistarlo. Il suo tono di voce basso, l'accento strano e la mia presentazione come studentessa italiana che sta scrivendo una tesi sui lavoratori cinesi mettono in soggezione entrambi, lui perché non riesce a capire cosa voglio, io perché mi sento imbarazzata e inopportuna.

Il suo volto e la sua testa sono ricoperti da cisti, lo sguardo è stanco e triste, mi risponde stranito alle poche domande che è riuscito a capire: è originario dello Shandong, lavora tutti i giorni dieci ore e il sindacato in Cina non esiste.

Lo ringrazio e lo saluto, lui accenna un sorriso, si volta e ricomincia a spalare.

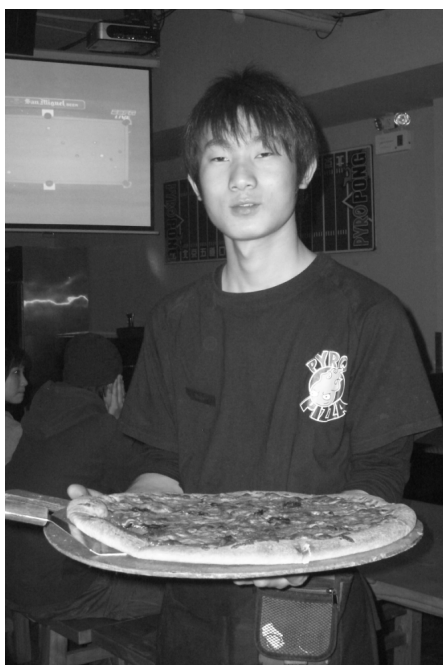
[85] Durante l'intervista era presente la mia coinquilina Nana, una ragazza della mongolia interna che mi ha assicurato che l'accento di quell'uomo era del sud non era pechinese, mi stava mentendo.

*I camerieri*

Seduta al tavolo del ristorante dello Xijiao Binguan, dove vado a pranzare quasi tutti i giorni dopo le lezioni, chiedo a brucia pelo ad una cameriera mia coetanea o forse più giovane, quante ore di lavoro fa al giorno e lei mi risponde che lavora tutti i giorni della settimana dieci ore.

In questo ristorante, sia a servire ai tavoli sia in cucina, lavorano ragazzi e ragazze molto giovani; il posto è sempre affollato, l'atmosfera è serena anche se per loro è un continuo sgambettare da un cliente all'altro al richiamo in tono sprezzante di "*fuwuyuan*" (cameriere).

I clienti più arroganti sono le giovani adolescenti vestite alla moda, arrivano in gruppo e dal momento in cui si accomodano è come se facessero a gara a chi chiama più volte un cameriere e a chi lo fa con tono più grave e severo.

Non avanzano mai tutte le richieste al momento dell'ordinazione, appena il cameriere si allontana lo richiamano ordinando acqua, tè o altre portate di cibo.

Mi è capitato diverse volte di vedere le cameriere che si prendono un attimo di pausa rifugiandosi per qualche minuto in bagno per poi ritornare in sala e ricominciare a saltellare da un tavolo all'altro.

Pyro Pizza, invece, è un nuovo locale che è stato aperto a settembre non lontano dalla Beyu Daxue[86]. I camerieri sono giovani, indossano una divisa blu, t-shirt e pantaloni lunghi leggeri, la gestione è in stile occidentale, musica alta, pizze che soddisfano tutti i gusti e birre tedesche.

Una delle ragazze che serve ai tavoli mi ha risposto che lavora dieci ore al giorno, oltre a servire i tavoli, durante la serata (il momento della giornata in cui il locale è più affollato) deve controllare i bagni e pulirli.

[86] L'università di lingua e cultura dove ho studiato.

*Il padrone di casa*

Il signor Qu è il mio padrone di casa è un uomo molto simpatico, in questi tre mesi io e  le mie coinquiline abbiamo raggiunto un buon livello di confidenza con lui e in una delle sue visite ne approfitto per fargli qualche domanda.
Lui è ben contento che scriverò ciò che mi dice nella mia tesi, si sente importante dice scherzando.
Ha quarantanove anni, è nato a Pechino e vive in un appartamento non lontano da casa mia con sua moglie e suo figlio.
Di lavoro fa l'idraulico, è un dipendente dello Xijiao Binguan, un hotel a tre stelle nel distretto di Wudaokou e lavora otto ore al giorno.

In merito al sindacato non mi da spiegazioni, si limita a dire che in Cina esiste e funziona, se lui ha qualche problema si rivolge al sindacato ufficiale.

## Capitolo 10: In giro per l'Italia con due sindacalisti dissidenti cinesi

### 1. Lunedì, 10 dicembre 2007

Han Dongfang torna a Milano dopo alcune conferenze internazionali a Lisbona e a Locarno.
Ci rincontriamo e accetto di fare da guida a lui e al suo collega Cai Chongguo, un sindacalista dissidente che ha partecipato insieme ad Han Dongfang alle manifestazioni di piazza Tiananmen e che vive a Parigi dal 1989 come rifugiato.
Due sindacalisti dissidenti non potevano capitare in Italia in giorni "migliori", da un lato gli operai morti alla fabbrica Thiessen Krupp di Torino, dall'altra lo sciopero dei trasportatori di benzina, l'atmosfera è rovente, gli operai agguerriti, i padroni in cerca di buoni avvocati, i sindacati di spiegazioni.
Passeggiamo per il centro di Milano addobbato a festa scambiandoci impressioni sui fatti di cronaca; racconti uguali per l'aspetto tragico, operai italiani morti in fabbrica, minatori cinesi morti in miniera, una lunga esplosione che rimbomba tra Italia e Cina producendo morti; la distanza tra continenti colmata dall'assassinio di persone uccise mentre si stavano guadagnando la giornata.
Parliamo a lungo dei problemi che accomunano i due paesi, mi chiedono le impressioni che ho avuto vivendo tre mesi in Cina e con nostalgia mi raccontano come si ricordano Pechino, per loro città proibita insieme a tutte le altre città della Repubblica popolare.
Non è facile per me immaginare Dashanzi o Wudaokou come luoghi di aperta campagna, adesso ci sono macchine che sbucano da ogni parte e sfrecciano impazzite; racconto delle nuove linee metropolitane che collegano la periferia nord-est e nord-ovest al pieno centro della città, del quartiere Sanlitun prima noto solo per le ambasciate oggi per la sua frizzante vita notturna.
Al posto dei prati dei loro ricordi adesso ci sono strade piene di negozi, Mc Donald's e Kentucky; solo Tiananmen è rimasta la stessa: enorme, fredda, alienante.
Io l'ho vista da turista e sin dall'anno scorso, quando ci ho messo piede per la prima volta, non mi è piaciuta. E' uno spazio immenso, un non-luogo che spersonalizza, ci si sente soli anche quando è affollata di gente, cammini a lungo e ti sembra di essere sempre al punto da cui sei partito, fino a quando arrivi davanti all'ingresso della Città Proibita, alzi gli occhi e ti trovi al cospetto dell'ultimo imperatore: il ritratto di Mao Zedong.
Chiedo loro di spiegarmi com'era nel 1989, ma alla mia domanda segue un lungo silenzio fino a quando Han mi dice che non sa come spiegarmelo.
Anche a lui quel luogo non è mai piaciuto, disumanizza le persone, mi dice.

Arrivata sera andiamo a cena io e Han e lui mi chiede incuriosito di raccontargli dell'intervista che ho fatto ai sindacalisti dell'ACFTU.
Gli spiego che mi sono sentita presa in giro, negli ultimi anni ho letto parecchie cose sui lavoratori cinesi e sapevo con certezza che la situazione idilliaca che mi descrivevano non corrispondeva alla realtà. Ho vissuto a Pechino tre mesi, mi era sufficiente guardare fuori dalla finestra di casa per contare le ore di lavoro che facevano i muratori, bastava girare dietro la palazzina in cui vivevo per vedere le tende dove dormivano, i bagni in cui si lavavano.
La risposta più frequente che davano quando sollevavo domande sui minatori, sui numerosi casi di infortuni di lavoro non indennizzati, sugli stipendi non versati, racconto ad Han, era che la Cina è troppo grande e non si può pensare di accontentare tutti.
Han fa una lunga risata dicendomi che avrei dovuto rispondere che l'Italia è molto più piccola della Cina eppure anche qui non siamo tutti felici e contenti.
Sa che ho fatto delle interviste ai lavoratori, mi chiede che cosa mi rispondevano alla domanda se esiste nel loro posto di lavoro un sindacato che li protegge, gli racconto che la maggior parte mi ha risposto che il sindacato in Cina non esiste e se hanno qualche problema "*mei you banfa*", per loro non c'è soluzione.
Eppure diverse persone con cui ho parlato e gli stessi lavoratori che mi hanno risposto che il sindacato non esiste, sono soddisfatte del governo Hu Jintao, pensano che stia facendo cose positive e che si stia dando realmente da fare per migliorare la situazione dei lavoratori.
A differenza di quanto pensassi, Han non attacca né il governo né il sindacato ufficiale, mi dice che è vero che le politiche attuali non sono poi così male e che il governo si sta impegnando ad arginare le frequenti tragedie nelle miniere ma il problema, mi spiega, è che ai lavoratori viene costantemente negata la possibilità di formare un sindacato indipendente.
In Cina, nella maggior parte dei casi, i problemi di lavoro si risolvono sborsando una bella somma di yuan alla famiglia del minatore morto in un'esplosione, pagando il silenzio di chi è stato maltrattato dal datore di lavoro, di chi viene licenziato senza motivo, di chi contrae un cancro ai polmoni perché inala 12 ore al giorno colle tossiche, i soldi mantengono in vita il sistema di sopruso dei diritti evitando complicazioni.
La cosa più importante è spezzare questa catena partendo dai lavoratori; il lavoratore usurpato dei suoi diritti deve riacquistare fiducia nella legge, deve decidersi a parlare senza cedere a chi vuole comprare la verità liquidandolo con quattro soldi.
I lavoratori devono capire che esiste un'alternativa e che intraprendendo le vie legali e portando il datore di lavoro in tribunale le cose possono cambiare.
La battaglia più importante, dice Han, è quella contro la disillusione della classe lavoratrice.

## 2. Martedì, 11 dicembre 2007

Accetto l'invito di Han Dongfang e Cai Chogghuo e vado con loro ad Abano Terme dove si svolge un incontro con alcuni dirigenti della CISL, l'unico sindacato italiano che mantiene contatti con il movimento cinese dissidente.
La riunione sindacale dura tre ore, Han è il primo ad essere intervistato e inizia raccontando del suo lavoro nel China Labour Bulletin e dell'obbiettivo primario di far capire ai lavoratori cinesi che mettendosi insieme sono più forti che da soli.
In Cina si deve recuperare il senso di coesione e solidarietà tra individui, bisogna far risorgere la fiducia nel gruppo e combattere l'individualismo crescente.
Per la vecchia generazione il ricordo della Rivoluzione culturale non è ancora stato cancellato, per la generazione di mezzo sono ancora aperte le ferite di Tiananmen e la nuova generazione cresce con i nuovi miti legati al successo e alla carriera.
Il governo pone ancora molti ostacoli al suo movimento e nonostante la situazione sia migliore che in passato, il partito continua la sua opera di ostruzionismo verso il sindacato dissidente descrivendolo come elemento negativo e pericoloso.
Han vorrebbe ritornare in Cina e fondare un sindacato autonomo; l'ACFTU, spiega, è per ora l'unico sindacato legale ma è un organismo del partito comunista, succube del potere centrale che svolge una funzione di controllo e non di tutela della forza lavoro.
Cai Chongguo è meno ottimista, è convinto che alla grande apertura economica della Cina non seguirà un'apertura analoga in materia di diritti umani.
Cai è un professore di filosofia, la sua analisi della Cina contemporanea è da intellettuale, non manca mai di ricercare le cause storiche dei fatti odierni e spiega come la vera apertura economica e sociale cinese risalga agli anni '30 e '40, quello a cui assistiamo oggi non solo non è una novità, ma non è nemmeno la più importante apertura economica che la Cina abbia vissuto fino ad ora.
Per capire la Cina di oggi bisogna prima di tutto studiare il sistema educativo cinese che, nonostante i cambiamenti storici degli anni Novanta, è sempre stato forgiato dallo Stato, in Cina è sempre stato il partito a decidere la verità da insegnare.
Tutta la storia cinese coincide con la storia del comunismo, per l'operaio cinese, dice Cai, tutto ciò che è successo nel mondo è stata opera dei comunisti.
Con gli anni Novanta il sistema educativo subisce una brusca svolta, l'istruzione da gratuita viene privatizzata, e inizia a crearsi la distinzione tra scuole per ricchi e scuole per poveri.
Le migliori università si concentrano nelle grandi città all'interno dei quartieri degli alti funzionari.

La situazione peggiore è nelle campagne; da quando il governo centrale ha tagliato i fondi per i centri scolastici delle aree rurali, i governi locali, per diminuire i costi, hanno iniziato a chiudere le scuole.
I giovani cinesi che se lo possono permettere vanno a studiare all'estero, soprattutto in Europa e in America, abbandonano le tradizioni e conducono uno stile di vita moderno ma il fatto grave è che perdono la loro identità cinese senza acquisire quella del paese occidentale in cui vanno a studiare o a lavorare: si allontanano dai problemi della Cina e in occidente conducono una vita marginalizzata.
Il popolo cinese subisce oggi la contraddizione dei due sistemi dominanti: il capitalismo in economia, il comunismo nell'ideologia.
Il capitalismo selvaggio, largamente incoraggiato in campo economico, dove tutto è concesso perché ognuno deve avere la possibilità di arricchirsi, viene invece denigrato nel campo dell'istruzione, dove s'insegna che il socialismo è migliore del capitalismo.
Il sistema cinese, dice Cai Chongguo, è avvelenato dallo scontro tra dottrina comunista e pratica capitalista, e la vittima per eccellenza di questa contraddizione è il popolo cinese, da una parte impegnato a fare a affari per arricchirsi e dall'altra sottoposto al controllo meticoloso di stampo comunista di ciò che si può dire, di quello che è concesso fare e di quello che è consentito sapere.
Ricalcando quanto detto da Cai Chongguo, Han dice che in Cina sono presenti i due sistemi peggiori della storia: il capitalismo, che mercantilizza i rapporti tra esseri umani e il comunismo, un'utopia strumentalizzata dagli uomini di potere che hanno sempre fatto credere al popolo che tutti sono uguali ma in realtà alcuni sono più uguali di altri[87].

[87] Han Dongfang cita un passo della "Fattoria degli animali" di George Orwell.

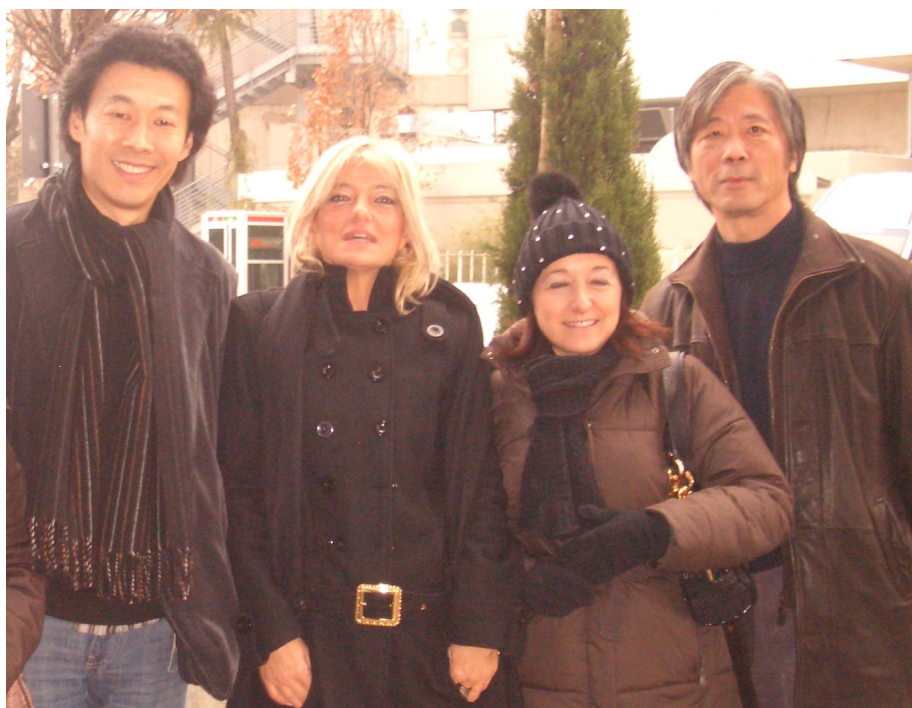



**Figura 1: Han Dongfang (a sinistra) e Cai Chongguo (a destra) con due sindacaliste della CISL ad Abano Terme**

**Figura 2: Io e Cai Chongguo all'incontro dei quadri CISL ad Abano Terme**

## Conclusioni

Oggi la Cina è al centro dell'attenzione internazionale e tutti si sentono di dover commentare questo grande paese che adesso sta dominando l'economia globale.
Come qualsiasi soggetto famoso, anche la Cina viene sottoposta ad un'alternanza di complimenti e critiche: si rimane a bocca aperta davanti alla crescita annua dell'11% del pil e del formidabile sviluppo industriale, ma non si rinuncia a puntare il dito quando i maratoneti occidentali rischiano di stramazzare al suolo per l'aria altamente inquinata di Pechino, sede dei giochi olimpici 2008.
La maggior parte delle multinazionali e delle industrie occidentali apre le proprie sedi in Cina attirata dalla manodopera a basso costo, ma la colpa del declino economico di diversi paesi occidentali viene attribuita, da alcuni, all'insostenibile concorrenza cinese.
Da un lato si parla di sfruttamento della forza lavoro cinese e dall'altro, sia come consumatori sia come imprenditori, si beneficia del basso costo della manodopera. Non si rinuncia a fare una fotografia alle strutture moderne di Pechino, come il nuovo stadio "a nido" costruito per le Olimpiadi o l'antenna della televisione, ma non si notano i cantieri aperti 24 ore su 24 o i numerosi abitanti degli *hutong* sfrattati dalle loro abitazioni perchè devono essere abbattute per fare pulizia prima delle Olimpiadi.
La Cina oggi trionfa per merci e prodotti di cui noi occidentali siamo i principali acquirenti, ma è ancora gravemente carente dal punto di vista dei diritti umani.
Il passaggio dall'economia pianificata all'economia di mercato, non solo non ha avvantaggiato i lavoratori cinesi ma ha anche aumentato i problemi sociali: la ricchezza continua ad essere concentrata nelle mani della burocrazia e delle elitès statali e viene in parte utilizzata per sostenere buona parte del debito estero statunitense.
Sotto l'abito moderno dello sviluppo economico, la Cina continua a nascondere la sua vecchia natura autocratica che reprime il dissenso, non solo di chi osa sfidare il potere ma anche di chi chiede il rispetto dei propri diritti.
Le riforme cinesi sembrano nascere più dalla paura del governo di perdere il proprio controllo che dall'esigenza di migliorare la vita della popolazione; l'ingresso stesso nell'economia di mercato è servito a soddisfare il desiderio represso di benessere di alcuni cinesi, aggravando e non risolvendo problemi già di per sé complicati, di milioni di contadini, di minatori, dello sfruttamento minorile e della classe lavoratrice priva dei diritti minimi.
Io penso che la soluzione vada ricercata nelle peculiarità stesse del contesto internazionale odierno, prima tra tutte la forte interdipendenza tra Stati.

La nascita di un reale sindacato indipendente dal partito comunista o da qualsiasi altro potere, sarà possibile in Cina solo con l'intervento di pressioni internazionali. In 5000 anni di storia, il popolo ha reagito con la violenza alla violenza dei suoi governanti ma ha ottenuto ben poco: le dinastie cadute sono state sempre sostituite da altre simili.

Con questo non voglio dire che i problemi della Cina debbano essere risolti dall'esterno, anche perché ciò sarebbe impossibile, o che siano inutili i circa 70.000 eventi di protesta all'anno dei lavoratori cinesi.

Per avere effetti incisivi sulla condizione dei lavoratori ed in generale per un maggiore rispetto dei diritti umani, è a mio parere di primaria importanza, sia l'esistenza sul piano nazionale di organizzazioni simili al CLB che informano i lavoratori sui propri diritti e che si battono per la creazione di un sindacato libero, sia l'intervento delle organizzazioni internazionali, come l'ILO, di cui la Cina è membro.

Bisognerebbe far leva sul ruolo dominante della Cina nel contesto odierno e della sua alta visibilità, ponendole delle condizioni per continuare ad avere rapporti ufficiali ad esempio con i sindacati e i governi occidentali.

Nel capitolo 6 ho analizzato il rapporto tra Cina e l'ILO, evidenziando le difficoltà di questa nell'accertare il rispetto delle convenzioni ratificate dalla Cina, la quale davanti ai controlli e alle ispezioni, tende a barricarsi dietro "i segreti di Stato".

A mio parere, di fronte a questo atteggiamento, la Cina dovrebbe perdere il proprio seggio all'ILO perchè l'adesione ad un'organizzazione internazionale esige la chiarezza e la limpidezza degli Stati membri. Le organizzazioni internazionali devono pretendere coerenza dai propri membri, accertandosi che il loro comportamento sia in linea al contenuto delle convenzioni che hanno ratificato. La partecipazione della Cina all'ILO non solo perde di significato ma diminuisce la credibilità dell'organizzazione stessa, se, com'è risaputo, la situazione dei lavoratori cinesi è una delle peggiori al mondo.

Inoltre, come ho cercato di illustrare nei capitoli precedenti, la situazione dei lavoratori cinesi non ha cause solo interne; l'occidente ha molte responsabilità e molte colpe sulla violazione dei diritti umani.

In questo paese, negli ultimi anni, le città nascono dal nulla, distese di campi agricoli vengono convertite in aree speciali di sviluppo dove si concentrano numerose aziende, soprattutto multinazionali e a capitale misto.

I paesi occidentali per primi dovrebbero impedire alle proprie aziende di investire in Cina per trarre vantaggi illeciti grazie all'imperante corruzione e all'impossibilità dei lavoratori cinesi di promuovere migliori condizioni di lavoro, ma mi rendo conto che questa è una mera utopia.

Dal punto di vista legislativo la nuova legge sui contratti di lavoro entrata in vigore il 1° gennaio 2008, se fosse applicata correttamente, potrebbe risolvere buona parte dei problemi dei lavoratori ma solo col passare del tempo si potrà dare un giudizio definitivo.

## Immagini

**Figura 1: Il cuoco di strada**

**Figura 2: Sonno profondo**

**Figura 3: In aria**

**Figura 4: A terra**

**Figura 5: Castelli di sabbia**

**Figura 6: Un saluto ai 外国人!**

**Figura 7: Pranzo a Beihai**

**Figura 8: Tramonto edilizio**

**Figura 9: Gli scalatori**

**Figura 10: La guardiana dell'*hutong***

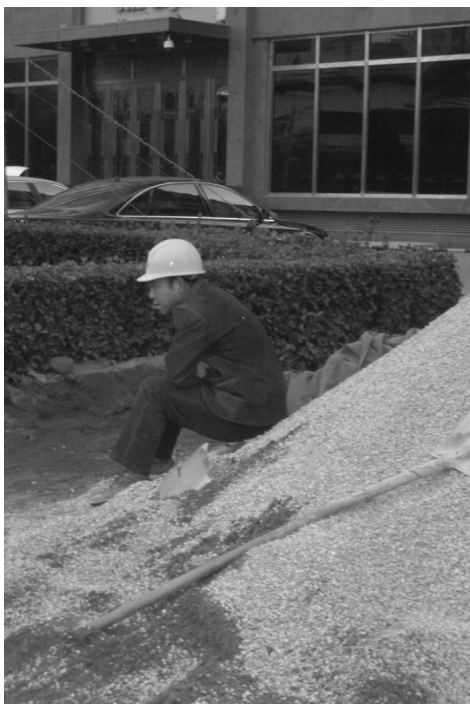



**Figura 11: Il pensatore della collina di sabbia**

**Figura 12: La dormiente a colori**

**Figura 13: Il pittore sospeso**

**Figura 14: Anime gemelle**

**Figura 15: Eclissi operaia**

**Figura 16: La costruzione del tramonto in bianco e nero**

**Figura 17: La filatrice di paglia**

**Figura 18: Il creatore di animali d'erba**

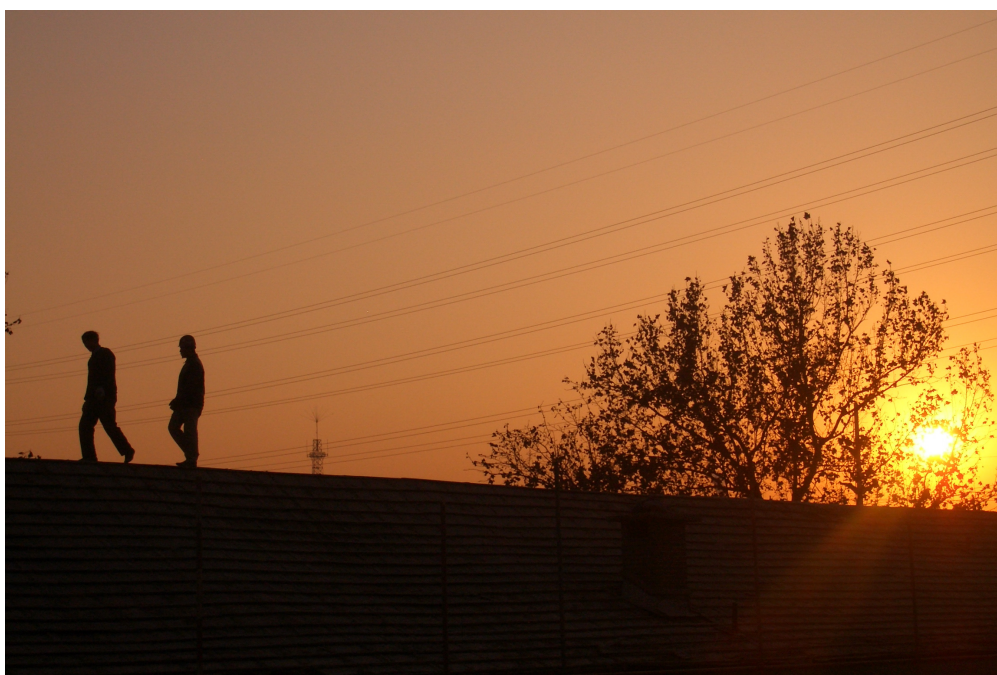



**Figura 19: Passeggiata sui tetti di Pechino**

**Figura 20: Gli equilibristi**

**Figura 21: Il pasto nudo**

**Figura 22: 服务员 in bianco e nero**

**Figura 23: 服务员 a colori**

**Figura 24: Il venditore di Mutianyu**

**Figura 25: La venditrice di Wudaokou**

**Figura 26: 服务员 in posa**

**Figura 27: Il lavoratore dei sotterranei**

**Figura 28: Proletariato suburbano**

**Figura 29: Tiro alla fune**

**Figura 30: Il ponteggio**

**Figura 31: Il giardiniere**

**Figura 32: Passeggiata solitaria**

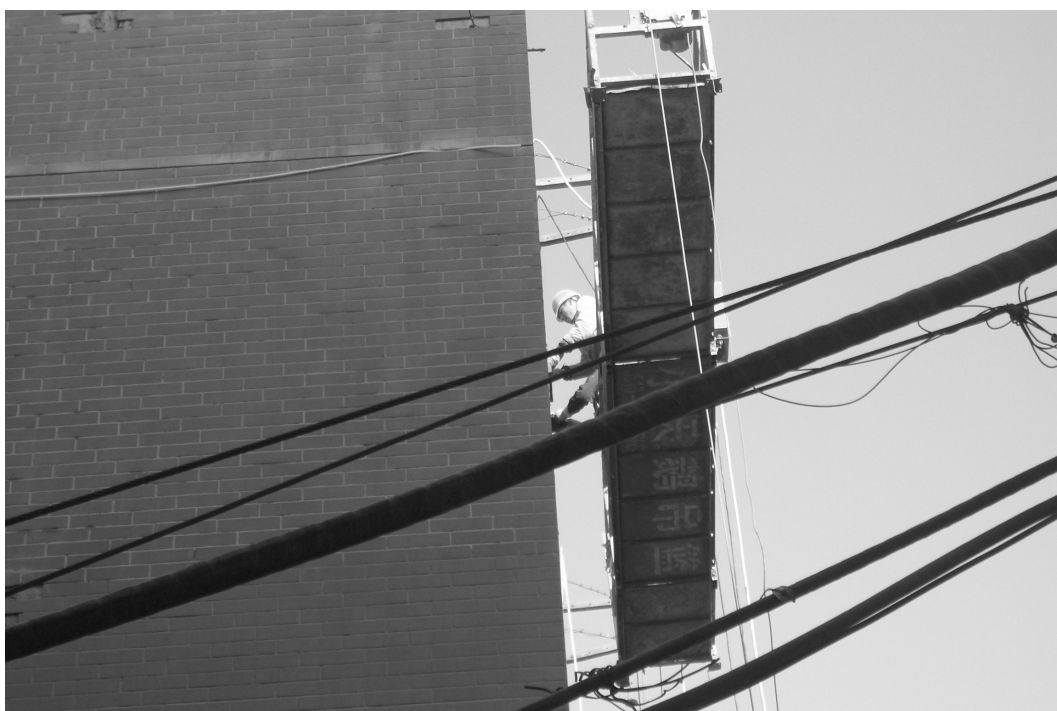



**Figura 33: Il ponte sospeso**

**Figura 34: Tradizione e modernità**

**Figura 35: Sguardo all'orizzonte**

**Appendice**

**1. Legge sul lavoro della Repubblica popolare cinese del 1994**

Fonte: R. Cavalieri, L. Guaglione, *Legge sul lavoro della Repubblica popolare cinese*, in "Mondo Cinese", n. 90, 1995.

Capitolo 1 – *Disposizioni generali*

Art 1 – Questa legge è stata formulata secondo la Costituzione allo scopo di tutelare i diritti e gli interessi legittimi dei lavoratori, mediante la creazione e la salvaguardia di un sistema del lavoro adattabile ad un'economia di mercato socialista, promuovendo al contempo la sviluppo e il progresso sociale.

Art 2 – La legge riguarda tutte le imprese e le organizzazioni economiche di carattere individuale nella Repubblica Popolare Cinese e i lavoratori ad esse legati da rapporti di lavoro di natura contrattuale.

Art 3 – I lavoratori hanno diritto a pari opportunità di impiego, alla scelta del lavoro, al salario, al riposo, alla sicurezza sul lavoro e all'assistenza sanitaria, all'addestramento professionale, alla previdenza sociale, alla composizione delle controversie, in aggiunta ad altri diritti previsti dalla legge.
I lavoratori hanno altresì l'obbligo di ottemperare ai compiti loro affidati, di migliorare le proprie capacità, di attenersi ai regolamenti che riguardano la sicurezza sul lavoro e la salute, di osservare la disciplina del lavoro nonché l'etica professionale.

Art 4 – E' compito dei datori di lavoro stabilire e migliorare un sistema di regole in ottemperanza alla legge e assicurarsi che i lavoratori beneficiano dei loro diritti e adempiano agli obblighi cui sono tenuti.

Art 5 – Lo Stato adotta tutte le misure atte a promuovere l'occupazione, sviluppare l'istruzione professionale, formulare la normativa del lavoro, regolare il reddito sociale, migliorare la previdenza sociale, coordinare i rapporti di lavoro e consentire un graduale innalzamento del livello di vita dei lavoratori.

Art 6 - Lo Stato incoraggia la partecipazione dei lavoratori al volontariato sociale, l'emulazione sul lavoro, la formulazione da parte dei lavoratori di proposte di razionalizzazione, incoraggia e protegge i lavoratori nella ricerca scientifica, nel campo delle innovazioni tecniche e delle invenzioni, gestisce e ricompensa i lavoratori modello e quelli più progrediti.

Art 7 – I lavoratori hanno facoltà di associarsi in organizzazioni sindacali secondo la legge. Compito dei sindacati è di rappresentare e proteggere i diritti e gli interessi legittimi dei lavoratori e di agire in autonomia in ottemperanza alla legge.

Art 8 – per quanto attiene alla tutela dei propri diritti e interessi legittimi, i lavoratori parteciperanno alla gestione democratica e alla consultazione, in conformità con la legge e mediante assemblee plenarie, assemblee di rappresentanti o per altri tramiti, su un piano paritario rispetto ai datori di lavoro.

Art 9 – Il dipartimento per l'amministrazione del lavoro del Consiglio di Stato è responsabile in materia di lavoro su tutto il territorio nazionale. I dipartimenti per l'amministrazione del lavoro dei governi popolari locali di livello superiore a quello provinciale sono responsabili in materia di lavoro entro l'ambito delle rispettive amministrazioni.

Capitolo 2 – *Promozione dell'occupazione*

Art 10 – Lo Stato creerà condizioni atte all'occupazione e ne incrementerà le opportunità, promuovendo lo sviluppo economico e sociale.
Lo Stato incoraggia le imprese, le istituzioni e le organizzazioni sociali a gestire industrie o istituire ulteriori attività che portino ad un accrescimento delle opportunità occupazionali nel quadro delle leggi e dei decreti amministrativi.
Lo Stato sostiene quei lavoratori che si organizzano volontariamente per impegnarsi in operazioni commerciali o in aziende individuali, con un conseguente aumento dell'occupazione.

Art 11 – I governi popolari ad ogni livello dovranno adottare misure atte a sviluppare diversi tipi di agenzie di collocamento, ai fini di fornire servizi volti a una maggiore occupazione.

Art 12 – I lavoratori non devono essere discriminati sul posto di lavoro per la loro nazionalità, per il loro sesso, la loro razza o per il loro credo religioso

Art 13 – Agli effetti dell'occupazione, le donne godono degli stessi diritti di cui godono gli uomini. E' fatto divieto di rifiutare l'assunzione alle donne in quanto tali o di inasprire i requisiti per la loro assunzione, fatto salvo il caso in cui la posizione di lavoro in gioco sia inadatta alla manodopera femminile secondo le disposizioni dello Stato.

Art 14 – Se altre leggi o altri regolamenti contengono disposizioni a favore dell'impiego di portatori di handicap, di minoranze etniche e di militari che lasciano il servizio attivo, si applicheranno tali disposizioni.

Art 15 – Ai datori di lavoro è fatto divieto di assumere persone di età inferiore ai sedici anni. Ogni qualvolta un organismo culturale, artistico, sportivo o di arti e mestieri abbia necessità di assumere giovani di età inferiore ai sedici anni, si espleteranno procedure d'esame e di approvazione in conformità ai regolamenti statali e a tali giovani sarà assicurato l diritto all'istruzione obbligatoria.

Capitolo 3 – *Contratti di lavoro e contratti collettivi*

Art 16 – Un contratto di lavoro è un accordo tra lavoratore e datore di lavoro che definisce le relazioni di lavoro, nonché i diritti e i doveri di entrambe le parti.
Per costituire un rapporto di lavoro, dovrà essere stipulato un contratto di lavoro.

Art 17 – Per la conclusione e revisione dei contratti di lavoro, debbono essere osservati i principi di mutuo consenso, uguaglianza, volontarietà e unanimità e non è consentito violare le disposizioni di leggi o i decreti amministrativi.
Una volta concluso il contratto di lavoro è vincolante e le parti hanno l'obbligo di adempiere i rispettivi obblighi quali previsti nel contratto.

Art 18 – i contratti di lavoro che ricadano nei seguenti casi non sono validi:

1. Contratti che siano in violazione delle disposizioni di legge o di decreti amministrativi.
2. Contratti conclusi con l'inganno, con violenza ecc.

I contratti di lavoro privi di validità non saranno vincolanti dal momento stesso in cui verranno conclusi. La definizione di invalidità di una parte di contratto di lavoro non inficerà la validità delle restanti parti del contratto se il senso di queste ultime non è influenzato dalla mancanza di validità di detta parte.

L'invalidità di un contratto di lavoro sarà stabilita dal comitato arbitrale per le controversie di lavoro o dal tribunale del popolo.

Art 19 – Ogni contratto di lavoro deve essere formulato per iscritto e indicare quanto segue: a) durata del contratto di lavoro; b) descrizione della mansione; c) condizioni di lavoro e di salvaguardia della manodopera; d) retribuzione; e) disciplina del lavoro; f) condizioni per la risoluzione del contratto di lavoro; g) responsabilità relative alla violazione del contratto di lavoro.
A parte tali indicazioni che, come detto all'inizio del presente articolo, devono essere incluse nei contratti di lavoro, gli interessati hanno facoltà di aggiungere ulteriori disposizioni, di comune accordo. La data di scadenza di un contratto può essere fissata oppure no, o può essere fissata in termini di entità di lavoro svolto.

Art 20 – Quando si voglia estendere, di comune accordo, un contratto di lavoro a fronte del quale un lavoratore abbia lavorato continuativamente per lo stesso datore di lavoro per un periodo di almeno dieci anni, è possibile, se il lavoratore lo desidera, stipulare un contratto a tempo indeterminato.

Art 21 – Nel contratto di lavoro può essere previsto un periodo di prova che, tuttavia, non dovrà superare i sei mesi.

Art 22 – Previo consenso delle parti, il contratto di lavoro può prevedere clausole di segretezza a tutela dei segreti commerciali del datore di lavoro.

Art 23 – per la risoluzione del contratto occorre che scada il termine di validità dello stesso oppure che si verifichino le condizioni per la risoluzione del medesimo concordate dalle parti.

Art 24 – I contratti di lavoro possono essere sciolti dalle parti previo accordo delle parti.

Art 25 – il datore di lavoro ha facoltà di recedere da un contratto al verificarsi di uno dei seguenti casi: a) il lavoratore dimostra di non essere all'altezza dei requisiti d'impiego entro il periodo di prova; b) il lavoratore ha commesso una grave infrazione della disciplina del lavoro o dei regolamenti fissati dal datore di lavoro; c) il lavoratore ha commesso una grave negligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o ha fatto ricorso a mezzi fraudolenti per guadagno personale, danneggiando gravemente gli interessi del datore di lavoro; d) il lavoratore è imputato di responsabilità penale.

Art 26 – Al verificarsi di qualsiasi dei seguenti casi, è facoltà del datore di lavoro di recedere dal contratto di lavoro con preavviso di 30 giorni da presentare direttamente al lavoratore: a) al rientro da una malattia o da un infortunio non di lavoro, il lavoratore non è in grado di svolgere il lavoro assegnatoli dal datore di lavoro; b) il lavoratore non ha la competenza necessaria al compito affidatogli, né riesce a raggiungere il livello necessario neppure dopo addestramento o aver tentato altri lavori; c) è impossibile proseguire l'esecuzione del contratto di lavoro per sopravvenuti cambiamenti delle condizioni obiettive e per il mancato raggiungimento di una accordo tra le parti.

Art 27 – Al datore di lavoro che debba ridurre il personale per situazioni prossime al fallimento, ristrutturazione, o difficoltà di produzione o gestione aziendale, sarà fatto obbligo di informare i sindacati o l'insieme dei lavoratori della reale situazione e di ascoltarne le opinioni, che saranno riportate dal datore di lavoro al dipartimento amministrativo del lavoro. Nel caso in cui un datore di lavoro riduca il personale come previsto nel presente articolo, decida entro sei mesi, di fare assunzioni, verrà data priorità ai lavoratori precedentemente licenziati.

Art 28 – In caso di risoluzione del contratto di lavoro ai sensi degli articoli 24, 26 e 27 della presente legge, il datore di lavoro avrà l'obbligo di corrispondere al lavoratore oggetto della riduzione di personale, un compenso a norma delle disposizioni dello Stato.

Art 29 – E' stato fatto divieto al datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro con il lavoratore nel caso in cui si verifichi una delle seguenti circostanze che coinvolgano il lavoratore: a) si accerta che il lavoratore abbia perso in toto o in parte le capacità lavorative in seguito a malattia professionale o infortunio sul lavoro; b) il lavoratore è in cura per malattia o infortunio; c) la lavoratrice è in stato di gravidanza, puerperio, allattamento; d) altri casi previsti dalla legge o da decreti amministrativi.

Art 30 – Nel caso in cui il sindacato reputi ingiusta la risoluzione del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, sarà facoltà del sindacato opporre le proprie ragioni. In caso di violazione di leggi, regolamenti o del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, il sindacato può esigere l'adozione di misure collettive.
Il sindacato assicurerà sostegno e assistenza, a termini di legge, al lavoratore che richieda l'arbitrato o ricorra al tribunale.

Art 31 – Nel caso in cui il lavoratore intenda risolvere il contratto di lavoro, ne dovrà dare preavviso di 30 giorni al datore.

Art 32 – Il lavoratore può notificare al datore di lavoro di recedere dal contratto di lavoro, in qualunque momento, nelle seguenti circostanze : a) durante il periodo di prova; b) qualora il datore di lavoro costringa il lavoratore a lavorare con l'uso della forza, sotto minaccia o limitandone illegalmente la libertà personale; c) qualora il datore di lavoro non corrisponda il compenso o non assicuri le condizioni di lavoro previste nel contratto.

Art 33 – I lavoratori di un'azienda possono stipulare un contratto collettivo con la direzione relativamente ai compensi, all'orario di lavoro, alle ferie, al riposo, alla sicurezza, alla salute, alla previdenza sociale. La bozza del contratto collettivo sarà sottoposta all'assemblea dei rappresentanti dei lavoratori o a tutti i lavoratori, per esame e approvazione. Il contratto collettivo sarà firmato dal sindacato, per conto dei lavoratori, e della direzione aziendale. In assenza di una rappresentanza sindacale, il contratto sarà firmato da rappresentanti dei lavoratori e dalla direzione.

Art 34 – Una volta firmato, il contratto collettivo sarà sottoposto al dipartimento amministrativo del lavoro. Se questo non solleva obiezioni entro 15 giorni dal ricevimento del contratto collettivo, il documento viene considerato in vigore.

Art 35 – Il contratto collettivo firmato a termini di legge sarà legalmente vincolante per la direzione aziendale e per tutti i lavoratori. I contratti di lavoro individuali stipulati dai singoli lavoratori e dalla direzione aziendale dovranno prevedere condizioni di lavoro e livelli retributivi non inferiori a quelli disposti nel contratto collettivo.

Capitolo 4 – *Orario di lavoro, riposo e ferie*

Art 36 – Lo Stato stabilisce un orario di lavoro in base al quale il lavoratore può lavorare per un massimo di otto ore al giorno, con una media settimanale di lavoro non superiore alle 44 ore.

Art 37 – Nel caso di cottimisti, il datore di lavoro stabilirà razionalmente le quote di lavoro a cottimo e le retribuzioni secondo quanto previsto nel precedente articolo.

Art 38 – Il datore di lavoro assicurerà a ciascun lavoratore almeno un giorno di riposo settimanale.

Art 39 – Nel caso in cui per un'azienda fosse impossibile attuare le disposizioni degli articoli 36 e 38 della presente legge a motivo di particolarità di produzione, essa avrà facoltà di introdurre sistemi di lavoro e riposo diversi, previa approvazione del dipartimento amministrativo del lavoro.

Art 40 – Il datore si lavoro assicurerà l'astensione dal lavoro da parte dei propri dipendenti nei seguenti giorni festivi: 1. Capodanno; 2. Festa di Primavera; 3. Festa internazionale del lavoro; 4. Festa nazionale; 5. Altri giorni festivi previsti dalla legge o da decreti amministrativi.

Art 41 – Se necessario per motivi di produzione o d'affari, è facoltà del datore di lavoro aumentare il numero di ore lavorative, previo consenso del sindacato e dei lavoratori; il lavoro straordinario, tuttavia, non potrà essere superiore a un'ora al giorno. In circostanze particolari che richiedano un maggior numero di ore di straordinario, questo non potrà superare le tre ore la giorno e le 36 ore al mese e comunque a condizioni che assicurino la tutela della salute dei lavoratori.

Art 42 – Il prolungamento dell'orario di lavoro non sarà soggetto alle limitazioni disposte dall'art. 41 di questa legge , quando si verifichi uno qualunque dei seguenti casi:

1. In casi di emergenza, quando, a motivo di catastrofi naturali, incidenti o altro, sia minacciata la vita e la salute dei lavoratori e l'incolumità dei beni.
2. in caso di riparazioni da effettuarsi immediatamente per guasti a materiale produttivo, linee di trasporto o servizi pubblici, con ripercussioni sulla produzione e sul pubblico interesse.
3. In altri casi previsti dalla legge o da decreti amministrativi.

Art 43 – Il datore di lavoro si asterrà dall'allungare l'orario di lavoro in violazione del disposto di legge.

Art 44 – Il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere al lavoratore una retribuzione superiore a quella corrisposta per il normale orario di lavoro, in base ai seguenti criteri:

1. Non meno del 150 per cento della retribuzione normale, in caso di lavoro straordinario.
2. Non meno del 200 per cento della retribuzione normale, in caso di lavoro effettuato in giorni di riposo non recuperabili in altra data
3. Non meno del 300 per cento della retribuzione normale, in caso di lavoro effettuato in giorni di festività nazionali.

Art 45 – Il sistema delle ferie annue pagate è stabilito dallo Stato.

Il lavoratore che abbia lavorato su base continuativa per più di un anno avrà diritto al periodo annuo di ferie pagate. I regolamenti da applicare a questa specifica materia saranno elaborati dal Consiglio di Stato.

Capitolo 5 - *Retribuzioni*

Art 46- Le retribuzioni saranno corrisposte in base al principio "a ciascuno secondo il lavoro svolto" e a quello della "pari retribuzione per pari lavoro".
I livelli salariali aumenteranno gradualmente, in base allo sviluppo economico.
Sarà compito dello Stato effettuare il controllo generale sulle retribuzioni nel loro insieme.

Art 47 – Il datore di lavoro avrà autonomia di decisione circa la distribuzione delle retribuzioni e la scala salariale, in conformità con la legge e indipendentemente dalle caratteristiche produttive o gestionali e dai risultati economici.

Art 48 – Lo Stato realizzerà un sistema di minimi salariali garantiti. I livelli specifici dei minimi salariali, la cui definizione è compito delle varie province, regioni autonome e comuni ad amministrazione centralizzata, saranno comunicati al Consiglio di Stato per la loro registrazione.
La retribuzione corrisposta al lavoratore dal datore di lavoro non potrà essere inferiore al livello del minimo salariale vigente nella località.

Art 49 – Nella determinazione e nell'adeguamento dei livelli minimi salariali si terranno in considerazione i seguenti fattori:

1. I costi minimi di mantenimento del lavoratore nonché dei familiari a suo carico.
2. Il livello salariale medio del paese.
3. La produttività del lavoro.
4. La situazione occupazionale.
5. Le differenze di sviluppo economico delle varie regioni.

Art 50 – Le retribuzioni verranno corrisposte direttamente ai lavoratori, in denaro, su base mensile. Non saranno consentiti ritardi o riduzioni per nessun motivo.

Art 51 – Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione al lavoratore, secondo quanto previsto dalla legge, anche in occasione delle festività nazionali, nei giorni di permesso per matrimonio o funerale, o quando prenda parte ad attività sociali.

Capitolo 6 – *Sicurezza e Salute*

Art 52 – Il datore di lavoro si farà carico di istituire e perfezionare il sistema di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, di applicare con stretta osservanza i regolamenti dello Stato in materia, di divulgare ai lavoratori la cultura della sicurezza e della tutela della loro salute, di prevenire incidenti sul lavoro e ridurre i rischi professionali.

Art 53 – I servizi per la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori saranno conformi alle normative dello Stato.
In caso di progetti nuovi, di ristrutturazione o espansione, i servizi di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori saranno destinati e attuati contemporaneamente ai progetti base.

Art 54 – Il datore di lavoro assicurerà al lavoratore condizioni di sicurezza e igiene e gli fornirà tutti gli articoli protettivi previsti dalle disposizioni dello Stato. Ai lavoratori impegnati in lavori a rischio, saranno, inoltre, assicurati regolari esami medici.

Art 55 – Ai lavoratori impegnati in operazioni speciali saranno assicurati un addestramento speciale per raggiungere le qualifiche richieste da tali operazioni.

Art 56 – Il lavoratore si atterrà scrupolosamente alle procedure di sicurezza. Il lavoratore ha diritto di rifiutare di intraprendere lavori pericolosi che gli vengano imposti dalla direzione in violazione delle normative in materia. Ha, inoltre, diritto di criticare e segnalare alle autorità gli atti che costituiscano pericolo per la vita, la sicurezza e la salute.

Art 57 – Lo Stato istituisce un sistema di rilevazione statistica e di gestione delle malattie professionali e degli incidenti che comportino morti o infortuni.
I dipartimenti amministrativi del lavoro dei governi popolari di livello superiore a quello distrettuale, i relativi dipartimenti e i datori di lavoro raccoglieranno dati statistici, daranno un resoconto e tratteranno i casi di decesso e gli infortuni sul lavoro, nonché le malattie professionali, secondo quanto previsto dalla legge.

Capitolo 7 – *Protezione special a favore delle donne lavoratrici e dei minori*

Art 58 – Lo Stato prevede una protezione speciale a favore delle donne lavoratrici e di minori. Per minore s'intende un lavoratore di età compresa tra i 16 e i 18 anni.

Art 59 – È fatto divieto di assegnare donne a lavori in miniera e pozzi carboniferi, a lavori manuali di quarto grado (come specificato dallo Stato) e ad altri lavori vietati dallo Stato.

Art 60 – Non è consentito assegnare donne all'esecuzione di lavori ad altitudini elevate, a basse temperature a contatto con l'acqua fredda durante il periodo mestruale, o a lavori manuali di terzo grado (come specificato dallo Stato).

Art 61 – Non è consentito assegnare donne lavoratrici a lavori manuali di terzo grado (come specificato dallo Stato) durante il periodo di gravidanza o ad altri lavori proibiti in tale periodo. Quando lo stato di gravidanza abbia superato i sette mesi, alle donne lavoratrici non sarà consentito d effettuare straordinari o turni di lavoro notturni.

Art 62 – Le donne lavoratrici hanno diritto a un permesso di maternità non inferiore ai 90 giorni a partire dalla data del parto.

Art 63 – Le donne lavoratrici che allattano bambini che non abbiano raggiunto l'anno di vita non possono essere assegnate a lavori manuali di terzo grado o ad altri lavori vietati durante il periodo di allattamento. In tali casi, le donne lavoratrici non potranno essere assegnate ad ore di straordinari o a turni di lavoro notturno.

Art 64 – È fatto divieto assegnare minori al lavoro in miniera, pozzi carboniferi, lavorazioni tossiche e pericolose, o a lavori manuali di quarto grado (come specificato dallo Stato o ad altri lavori ad essi vietati).

Art 65 – Il datore di lavoro assicurerà ai minori regolari esami medici.

Capitolo 8 – *Formazione al lavoro*

Art 66 – Lo Stato svilupperà la formazione professionale in ogni modo e con ogni mezzo per accrescere le capacità lavorative dei lavoratori, migliorarne il livello d'istruzione e favorirne le opportunità d'impiego.

Art 67 – I governi popolari a tutti i livelli includeranno nei loro programmi di sviluppo socio-economico l'addestramento al lavoro ed incoraggeranno e sosterranno le imprese, le istituzioni, le organizzazioni popolari e gli individui impegnati nella formazione professionale, in ogni suo genere.

Art 68 – Il datore di lavoro istituirà un sistema di formazione professionale, prelevando e utilizzando fondi per la formazione secondo le normative dello Stato e impartirà l'addestramento ai lavoratori alla luce delle condizioni effettive, secondo un programma definito. Nel caso di personale tecnico, la formazione dovrà aver luogo prima della assegnazione del posto di lavoro.

Art 69 – Lo Stato classificherà le occupazioni e formulerà le norme per le qualifiche professionali relative alle posizioni previste dallo Stato, introducendo un sistema di certificazione delle qualifiche professionali. Le organizzazioni di valutazione approvate dallo Stato saranno responsabili dell'esame e della valutazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art 70 – Lo Stato costituirà e svilupperà un sistema di previdenza sociale e un fondo previdenziale in modo tale da garantire assistenza e indennizzo ai lavoratori anziani o malati o infortunati sul lavoro, disoccupati o in maternità.

Art 71 – Il livello della previdenza sociale dovrà essere compatibile con quello dello sviluppo socio-economico e con la capacità di sostenerlo da parte della società.

Art 72 – Per quanto riguarda i fondi di previdenza sociale, essi verranno attinti da fonti diverse a seconda del tipo di assicurazione, per essere poi gradualmente unificati. I datori di lavoro e i lavoratori parteciperanno alla previdenza sociale, secondo le disposizioni di legge, apportando i propri contributi.

Art 73 – I lavoratori beneficeranno della previdenza sociale secondo quanto previsto dalla legge in qualsiasi dei seguenti casi:

1. Pensionamento.
2. Malattia o infortunio sul lavoro.

3. Invalidità provocata da infortunio sul lavoro o malattia professionale.
4. Disoccupazione.
5. Parto.

In caso di morte del lavoratore, i familiari a carico avranno diritto ad un'indennità, secondo le disposizioni di legge.
Le condizioni e i livelli di trattamento previdenziale saranno regolati dalle leggi o dai regolamenti.
Le indennità previdenziali a favore dei lavoratori saranno pagate tempestivamente e per intero.

Art 74 – Gli enti di gestione dei fondi di previdenza saranno responsabili delle entrate, delle spese e della gestione dei fondi e si impegneranno a mantenere e incrementare il valore.
Enti di controllo eserciteranno il potere di supervisione su entrate, spese e gestione dei fondi previdenziali saranno oggetto di disposizioni legislative.
Nessun ente o individuo avrà facoltà di utilizzare i fondi previdenziali per scopi diversi da quelli per cui sono previsti.

Art 75 – Lo Stato incoraggia i datori di lavoro a costituire, alla luce della situazione reale, fondi previdenziali supplementari a favore dei lavoratori.
Lo Stato auspica che i singoli lavoratori aderiscano ad assicurazioni pensionistiche.

Art 76 – Lo Stato sviluppa l'assistenza sociale per mezzo della costituzione di strutture assistenziali che assicurino ai lavoratori adeguate condizioni di riposo, convalescenza e recupero.
Quanto ai datori di lavoro, dovranno creare condizioni atte a migliorare l'assistenza ai lavoratori e ad accrescerne i benefici.

Capitolo 10 – *Controversie di lavoro*

Art 77 – Ogni qualvolta insorga una controversia fra datore di lavoro e lavoratore, le parti interessate hanno, per legge, facoltà di chiedere la conciliazione o l'arbitrato, oppure di portare il caso dinanzi al tribunale del popolo e comporla di comune accordo.
Alla procedura giudiziaria e arbitrale si applicherà il principio della conciliazione.

Art 78 – per la composizione di eventuali controversie, occorrerà attenersi al principio della legittimità, equità e tempestività, per poter salvaguardare i diritti e gli interessi legittimi dei contendenti.

Art 79 – In caso di controversie, i contendenti possono scegliere di rivolgersi al comitato di conciliazione del lavoro della propria unità produttiva. Nel caso in cui la mediazione fallisse, lo scopo e una delle parti intendesse di fare ricorso all'arbitrato, questa potrà rivolgersi al comitato per l'arbitrato del lavoro; detta parte può anche presentare domanda direttamente al citato comitato. Qualora una parte rifiuti il lodo arbitrale, potrà ricorrere al tribunale del popolo.

Art 80 – Presso il datore di lavoro può essere creato un comitato di conciliazione per le controversie di lavoro, composto da rappresentanti dei lavoratori, del datore di lavoro e dei sindacati. La presidenza del comitato di conciliazione per le controversie di lavoro sarà assunta dal rappresentante sindacale.
Quando, tramite la conciliazione, le parti raggiungono un accordo, esse saranno tenute a conformarvisi.

Art 81 – Il comitato per l'arbitrato del lavoro sarà composto da rappresentanti del dipartimento amministrativo del lavoro, dell'organo sindacale di pari livello e del datore di lavoro.
La presidenza del comitato per l'arbitrato del lavoro sarà assunta dal rappresentante del dipartimento amministrativo del lavoro.

Art 82 – Nel caso in cui una parte intenda fare ricorso all'arbitrato, dovrà presentare una domanda scritta al comitato per l'arbitrato del lavoro entro 60 giorni dalla data di inizio della controversia.
Il lodo arbitrale dovrà essere pronunciato di norma entro 60 giorni dalla data di ricevimento della domanda di arbitrato.
Salvo il caso di eccezioni sollevate rispetto alla sentenza arbitrale, questa sarà vincolante per entrambe le parti.

Art 83 – Nel caso in cui una parte rifiutasse il lodo arbitrale, potrà ricorrere al tribunale del popolo entro 15 giorni dall'emissione di detto lodo.
Se una delle parti non ricorre al tribunale del popolo e al contempo rifiuta di eseguire il lodo arbitrale nei termini prescritti dalla legge, l'altra parte avrà facoltà di adire il tribunale del popolo per l'esecuzione forzata.

Art 84 – Se, in caso di controversia relativa alla stipulazione di un contratto collettivo, le parti non riescono ad arrivare ad una composizione di comune accordo, il dipartimento amministrativo del

lavoro del governo popolare locale avrà facoltà di coordinare le parti per la composizione della controversia.
Se sorge una controversia in relazione all'esecuzione di un contratto collettivo e le parti interessate non riescono a comporla di comune accordo, sarà possibile fare ricorso all'arbitrato rivolgendosi al comitato per l'arbitrato del lavoro.
Nel caso in cui tale lodo venga accettato da una delle parti, la controversia potrà essere sottoposta al tribunale del popolo entro 15 giorni dalla data di ricevimento del lodo.

Capitolo 11 – *Supervisione e Controllo*

Art 85 – I dipartimenti amministrativi del lavoro dei governi popolari di livello superiore a quello distrettuale eserciteranno la funzione di supervisione e controllo dei datori di lavoro per accertarne l'ottemperanza alla disciplina, alle leggi e alle normative relative al lavoro. Tali dipartimenti avranno il diritto di inibire qualsiasi atto che violi la disciplina, le leggi e le normative del lavoro, nonché di imporre alle parti interessate le dovute correzioni.

Art 86 – Nello svolgimento del proprio lavoro, il personale dei dipartimenti amministrativi del lavoro dei governi popolari di livello superiore a quello distrettuale ha facoltà di accedere alle strutture lavorative per controllare l'osservanza delle leggi e delle normative del lavoro, nonché di ispezionare i materiali e i luoghi di lavoro ed effettuare i necessari esami.
Nell'adempimento del proprio lavoro, il personale dei dipartimenti amministrativi del lavoro dei governi popolari di livello superiore a quello distrettuale ha l'obbligo di presentare i documenti di identificazione, di applicare la legge con imparzialità e di osservare i regolamenti.

Art 87 – I dipartimenti interessati dei governi di livello superiore a quello distrettuale controlleranno, entro i limiti delle loro funzioni, l'osservanza delle leggi e delle normative del lavoro da parte dei datori di lavoro.

Art 88 – I sindacati a tutti i livelli tuteleranno i diritti e gli interessi legittimi dei lavoratori e controlleranno i datori di lavoro per quanto attiene all'osservanza delle leggi e delle normative del lavoro. Qualsiasi organizzazione o individuo ha facoltà di denunciare gli atti che siano in violazione delle leggi e delle normative sul lavoro.

Capitolo 12 – *Responsabilità legale*

Art 89 – I datori di lavoro che abbiano violato le disposizioni di legge e altri atti normativi nella formulazione delle proprie norme e dei propri regolamenti  saranno oggetto di ammonimento da parte dei dipartimenti amministrativi, che imporranno loro di apportare le debite correzioni. Nel caso in cui tali violazioni abbiano comportato danni per i lavoratori, i datori di lavoro avranno l'obbligo di provvedere al risarcimento.

Art 90 – In caso di estensione dell'orario di lavoro da parte di un datore di lavoro in violazione dei disposti di legge, il dipartimento amministrativo del lavoro competente lo ammonirà, impedendogli al contempo di apportare la debita correzione, comminandogli una sanzione pecuniaria.

Art 91 – Nel caso in cui venga commessa da parte di un datore di lavoro una qualsiasi delle seguenti violazioni dei diritti e interessi legittimi dei lavoratori, il dipartimento amministrativo del lavoro competente imporrà il pagamento della retribuzione nonché il risarcimento a favore dei lavoratori interessati:

1. riduzione o ritardo immotivato nel pagamento della retribuzione;
2. rifiuto di pagare il corrispettivo per le ore di straordinario lavorate;
3. pagamento della retribuzione in misura inferiore al livello minimo salariale vigente nella località;
4. mancato pagamento delle sommo previste a termine di legge allo scioglimento del contratto.

Art 92 – Nel caso in cui le misure di sicurezza e le condizioni igieniche del lavoro non siano conformi alle norme statali, oppure nel caso che non vengano forniti gli articoli protettivi e i servizi di protezione da parte del datore di lavoro, il dipartimento amministrativo del lavoro competente o altri dipartimenti interessati imporranno l'adozione di misure correttive o commineranno una sanzione pecuniaria.
Se il caso è molto grave, sarà sottoposto al governo popolare di livello superiore a quello distrettuale perché venga ordinata la sospensione della produzione per operare l opportune rettifiche. Qualora la mancata adozione di misure atte a impedire rischi occulti provochi danni di grande entità in termini di perdita della via dei lavoratori o perdite materiali, la responsabilità penale sarà attribuita alle persone responsabili di tali mancanze ai sensi dell'articolo 187 del codice penale.

Art 93 – Qualora i lavoratori siano costretti dal datore di lavoro - in violazione di leggi e regolamenti – ad impegnarsi in lavorazioni pericolose, e da ciò derivi la perdita della vita o un danno alla persona, i responsabili saranno perseguitati penalmente, secondo il disposto della legge.

Art 94 – In caso di impiego di minori di 16 anni da parte del datore di lavoro, il dipartimento amministrativo del lavoro competente imporrà misure correttive o comminerà una sanzione pecuniaria. In casi molto gravi, l'amministrazione di Stato per l'industria e il commercio potrà revocare la licenza del datore di lavoro.

Art 95 – in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, delle disposizioni della presente legge che tutelano le donne lavoratrici e i minori, a detrimento dei rispettivi diritti e interessi legittimi, il dipartimento amministrativo del lavoro competente imporrà misure correttive o comminerà una sanzione pecuniaria. Il datore i lavoro interessato sarà responsabile del risarcimento alle donne lavoratrici o ai minori in tal modo danneggiati.

Art 96 – Qualora il datore di lavoro commetta uno qualsiasi dei seguenti atti, gli organi di pubblica sicurezza potranno trattenere i responsabili in stato di detenzione per un periodo massimo di 15 giorni, comminare una sanzione pecuniaria o infliggere un ammonimento e, se il caso è tanto serio da costituire reato, i responsabili saranno perseguiti penalmente:

1. Costringere i lavoratori a lavorare con l'impiego della forza, sotto minaccia o col ricorso a mezzi restrittivi della libertà personale;
2. Insultare, punire fisicamente, percuotere, catturare illecitamente o imprigionare lavoratori.

Art 97 – Qualora un danno sia causato al lavoratore per effetto di un contratto nullo, per ragioni imputabili al datore di lavoro, questi avrà l'obbligo di risarcire gli aventi diritto.

Art 98 – Nel caso in cui il datore di lavoro risolva deliberatamente o manchi di concludere il contratto di lavoro in violazione dei disposti di legge, il dipartimento amministrativo del lavoro competente imporrà l'adozione di misure correttive. Se il fatto ha comportato danni ai lavoratori, il datore di lavoro avrà l'obbligo di risarcirli.

Art 99 – Nel caso in cui un datore di lavoro assumesse un lavoratore in cui il contratto di lavoro con un altro datore non fosse ancora risolto, con conseguente perdita economica per il datore di lavoro precedente, sarà obbligo del successivo datore provvedere a risarcire il primo a termini di legge.

Art 100 – Se un datore di lavoro rifiuta senza motivo di pagare i contributi fiscali, il dipartimento amministrativo del lavoro competente imporrà che il pagamento di tali contributi venga effettuato entro certi limiti di tempo. In caso di mancato pagamento dei contributi entro il termine stabilito, il datore di lavoro sarà soggetto ad una sanzione pecuniaria per il ritardato pagamento.

Art 101 – il datore di lavoro che ostacoli sia il dipartimento amministrativo del lavoro, che i dipartimenti interessati e il loro personale nell'esercizio del loro compito di supervisione e controllo o con ampie azioni di vendetta nei confronti di informatori, sarà soggetto al pagamento di una sanzione comminata dal dipartimento amministrativo del lavoratore in carica, o dai dipartimenti amministrativi. Se il fatto è tanto serio da costituire reato, i responsabili saranno puniti penalmente.

Art 102 – Se il lavoratore risolve il contratto di lavoro in violazione dei disposti della presente legge o viola le disposizioni circa la segretezza concordate nel contratto di lavoro, con perdite economiche per il datore,il lavoratore avrà l'obbligo di provvedere al risarcimento.

Art 103 – Nel caso in cui si scoprisse che il personale di un dipartimento amministrativo del lavoro o di un dipartimento interessato ha abusato dei propri poteri o è colpevole di negligenza sul lavoro o ha fatto ricorso all'inganno per guadagno personale, tale personale sarà perseguitato penalmente se il fatto è tanto grave da costituire reato, altrimenti gli saranno comminate sanzioni di carattere amministrativo.

Art 104 – Nel caso in cui si scoprisse che un funzionario governativo o un addetto all'ente previdenziale ha distratto i fondi previdenziali dagli scopi per cui sono stati costituiti, tale funzionario o addetto sarà responsabile penalmente, se il caso è tanto serio da costituire reato.

Art 105 – Se altre disposizioni di legge o decreti amministrativi sanzionano violazioni di diritti e interessi legittimi considerati nella presente legge, si applicheranno tali disposizioni.

Capitolo 13 – *Disposizioni supplementari*

Art 106 – I governi popolari delle province, regioni autonome e comuni ad amministrazione centralizzata elaboreranno le regole specifiche per l'attuazione del sistema dei contratti di lavoro secondo il disposto della presente legge e alla luce delle effettive situazioni delle rispettive aree le sottoporranno al Consiglio di Stato per la registrazione.

Art 107 – Questa legge entrerà in vigore l'1 gennaio 1995

## 2. Allegato della legge sul lavoro del 1994

Fonte: *Zhongghua Renmin Gongheguo Guowuyuan Gongbao*. Gazzetta Ufficiale del Consiglio di Stato della Repubblica popolare cinese, anno 1994, n. 16.

第一章 总 则

**第一条** 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

**第二条** 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

**第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

**第四条** 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

**第五条** 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

**第六条** 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

**第七条** 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

**第八条** 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

**第九条** 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

**第十条** 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

**第十一条** 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

**第十二条** 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

**第十三条** 妇女享有与男子平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

**第十四条** 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

**第十五条** 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

**第十六条** 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

**第十七条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

**第十八条** 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

**第十九条** 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬；

（五）劳动纪律；
（六）劳动合同终止的条件；
（七）违反劳动合同的责任。
劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。
**第二十条** 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。
劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。
**第二十一条** 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。
**第二十二条** 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。
**第二十三条** 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。
**第二十四条** 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。
**第二十五条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：
（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
（四）被依法追究刑事责任的。
**第二十六条** 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：
（一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。
**第二十七条** 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。
**第二十八条** 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

**第二十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

**第三十条** 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

**第三十一条** 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

**第三十二条** 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

**第三十三条** 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

**第三十四条** 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

**第三十五条** 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力，职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

**第三十六条** 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

**第三十七条** 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

**第三十八条** 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

**第三十九条** 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

**第四十条** 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

（一）元旦；

（二）春节；

（三）国际劳动节；

（四）国庆节；

（五）法律、法规规定的其他休假节日。

**第四十一条** 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

**第四十二条** 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条** 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

**第四十四条** 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬；

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

**第四十五条** 国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工 资

**第四十六条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

**第四十七条** 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

**第四十八条** 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由各省、自治区直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

**第四十九条** 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

**第五十条** 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

**第五十一条** 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

**第五十二条** 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

**第五十三条** 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

**第五十四条** 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

**第五十五条** 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

**第五十六条** 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

**第五十七条** 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

**第五十八条** 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

**第五十九条** 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十条** 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

**第六十一条** 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十二条** 女职工生育享受不少于九十天的产假。

**第六十三条** 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十四条** 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十五条** 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

**第六十六条** 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

**第六十七条** 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

**第六十八条** 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

**第六十九条** 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

**第七十条** 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

**第七十一条** 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

**第七十二条** 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

**第七十三条** 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

**第七十四条** 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法律规定、对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

**第七十五条** 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

**第七十六条** 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施、为劳动者休息、休养和疗养提供条件。用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

**第七十七条** 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

**第七十八条** 解决劳动争议、应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

**第七十九条** 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**第八十条** 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

**第八十一条** 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成，劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

**第八十二条** 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

**第八十三条** 劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

**第八十四条** 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第十一章 监督检查

**第八十五条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

**第八十六条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

**第八十七条** 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

**第八十八条** 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

**第八十九条** 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十条** 用人单价违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

**第九十一条** 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

**第九十二条** 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

**第九十三条** 用人单位强令劳动者违章冒险作业、发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第九十四条** 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

**第九十五条** 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款，对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十六条** 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

**第九十七条** 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十八条** 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十九条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

**第一百条**用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳，逾期不缴的，可以加收滞纳金。

**第一百零一条** 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第一百零二条** 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定时保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

**第一百零三条** 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

**第一百零四条** 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第一百零五条** 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附 则

**第一百零六条** 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

**第一百零七条** 本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

**3. Costituzione del 1982**

Fonte: P. Biscaretti, *La Costituzione della Repubblica popolare cinese*, in “Mondo Cinese”, n. 3, 1983.

(Capitolo secondo) - DIRITTI E DOVERI FONDAMENTALI DEI CITTADINI

*(Parte b. Lavoratori e provvidenze sociali)*

42. I cittadini della Rpc hanno il diritto e il dovere del lavoro. Lo Stato, attraverso vari canali, crea le condizioni per l'impiego, rafforza la protezione nel lavoro e migliora le condizioni di lavoro, e inoltre, sulla base dello sviluppo della produzione, eleva le retribuzioni del lavoro e il trattamento assistenziale. Il lavoro è un dovere glorioso per tutti i cittadini che ne abbiano le capacità. I lavoratori delle imprese statali e delle organizzazioni economiche collettive in città e campagna, hanno il dovere di comportarsi verso il proprio lavoro con l'atteggiamento di padroni dello Stato. Lo Stato favorisce l'emulazione socialista nel lavoro, premia i lavoratori modello e progrediti. Lo Stato favorisce la dedizione dei cittadini al lavoro d'obbligo (*yiwu*). Lo Stato, prima dell'impiego, cura l'addestramento occupazionale richiesto dei cittadini.

43. I lavoratori della Rpc hanno diritto al riposo. Lo Stato sviluppa impianti per il riposo e per il ristoro dei lavoratori, determina la durata del lavoro e l'ordinamento di vacanze per impiegati-operai.

44. Lo Stato, in conformità alle norme di legge, attua un sistema di pensionamento per impiegati-operai di imprese-enti-organizzazioni statali e per il personale statale. La vita dei pensionati è assicurata dallo Stato e dalla società.

45. I cittadini della Rpc in situazioni di vecchiaia, di malattia, di invalidità al lavoro, hanno il diritto di percepire aiuti materiali dallo Stato e dalla società. Lo Stato sviluppa le assicurazioni sociali, l'assistenza sociale, l'opera sanitaria ed igienica, necessarie perché i cittadini godano di questi diritti. Lo Stato e la società assicurano la vita dei militari invalidi, gratificano i familiari dei martiri, trattano in modo preferenziale i familiari dei militari. Lo Stato e la società aiutano e dispongono per cittadini ciechi, sordomuti, e altrimenti minorati, il lavoro, la vita e l'educazione.

## 4. Dichiarazione sugli scopi e gli obiettivi dell'ILO

Fonte: Sito ufficiale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro www.ilo.org.

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, riunita a Philadelphia nella sua ventiseiesima sessione, adotta, in data di oggi 10 maggio 1944, la presente Dichiarazione sugli scopi e sugli obbiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e sui principi che devono ispirare l'azione degli Stati che ne fanno parte.

I.

La Conferenza riafferma i principi fondamentali sui quali l'Organizzazione è basata, e cioè che :
a) il lavoro non è una merce ;
b) le libertà di espressione e di associazione sono condizioni essenziali del progresso sociale ;
c) la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti ;
d) la lotta contro il bisogno deve essere continuata in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui e concertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti governativi, discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune.

II.

Convinti che l'esperienza ha dimostrato pienamente la fondatezza della dichiarazione che figura nel preambolo della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, e cioè che una pace durevole non può essere stabilita che sulla base della giustizia sociale, la Conferenza afferma che :
a) tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali ;
b) il raggiungimento delle condizioni che permettano di conseguire questi risultati deve costituire lo scopo principale dell'azione nazionale ed internazionale ;
c) tutti i programmi d'azione ed i provvedimenti presi sul piano nazionale ed internazionale, specialmente nel campo economico e finanziario, devono essere giudicati da questo punto di vista ed accettati soltanto nella misura in cui appaiono capaci di favorire, e non di ostacolare, il raggiungimento di quest'obiettivo fondamentale ;

d) è compito dell'Organizzazione internazionale del Lavoro di esaminare e di considerare alla luce di quest'obiettivo fondamentale, nel campo internazionale, tutti i programmi d'azione ed i provvedimenti di ordine economico e finanziario ;
e) dopo considerati tutti i fattori economici e finanziari, l'Organizzazione internazionale del Lavoro ha veste per includere nelle decisioni e raccomandazioni ogni disposizione che ritenga appropriata.

III.

La Conferenza riconosce il solenne impegno da parte dell'Organizzazione internazionale del Lavoro di assecondare la messa in opera, nei vari paesi del mondo, di programmi atti a realizzare :
a) la garanzia d'impiego e di lavoro, nonché l'elevazione del tenore di vita ;
b) l'impiego dei lavoratori in occupazioni in cui essi abbiano la soddisfazione di mostrare tutta la loro abilità e conoscenza e di contribuire per il meglio al benessere comune ;
c) la messa in opera, per raggiungere questo scopo, con garanzie adeguate per tutti gli interessati, di possibilità di formazione professionale e di mezzi propri a favorire il trasferimento di lavoratori, ivi comprese le migrazioni di mano d'opera e di coloni ;
d) la possibilità per tutti di partecipare equamente ai benefici del progresso in materia di salari e rimunerazioni, e di avere un minimo di salario che permetta di vivere a tutti i lavoratori ;
e) il riconoscimento effettivo del diritto di condurre negoziati collettivi e la cooperazione dei datori di lavoro e dei lavoratori, per il miglioramento continuo dell'efficienza produttiva e per l'elaborazione e l'applicazione della politica sociale ed economica ;
f) l'estensione delle misure di sicurezza sociale per assicurare un provento base a tutti i lavoratori e le cure mediche agli ammalati ;
g) una protezione adeguata della vita e della salute dei lavoratori, qualunque sia la loro occupazione;
h) la protezione dell'infanzia e della maternità;
i) un livello adeguato di alimentazione, di alloggio, nonché dei mezzi di ricreazione e di istruzione;
j) la garanzia di possibilità uguali nel campo educativo e professionale.

IV.

Convinti che un'utilizzazione più completa e più larga delle risorse produttive del mondo, necessaria per il raggiungimento degli obbiettivi enumerati nella presente Dichiarazione, possa essere assicurata mediante un'azione efficace sul piano internazionale e nazionale, specialmente con misure tendenti a promuovere lo sviluppo della produzione e dei consumi, ed atte ad evitare

pericolose fluttuazioni economiche, nonché a promuovere il progresso sociale ed economico nelle regioni meno progredite ; ad assicurare una maggiore stabilità dei prezzi mondiali, delle materie prime e delle derrate, ed, infine, a promuovere degli scambi commerciali internazionali di un volume più elevato e costante, la Conferenza promette l'intera collaborazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro con tutti gli organismi internazionali ai quali potrà essere assegnata una parte di responsabilità in questa grande opera, come pure per il miglioramento delle condizioni di salute, dell'educazione e del benessere di tutti i popoli.

V.

La Conferenza afferma che i principi contenuti in questa Dichiarazione sono pienamente applicabili a tutti i Paesi del mondo e che – mentre il modo di applicazione deve essere determinato tenendo conto del grado di sviluppo sociale ed economico di ciascun popolo – l'applicazione progressiva dei sopradetti principi ai paesi che non sono ancora indipendenti o che non hanno ancora raggiunto un livello che consenta loro di governarsi da sé, è materia che interessa l'intero mondo civile.

## 5. Tabella sulle convenzioni ILO ratificate dalla Cina

| Convention | | Date of ratification |
|---|---|---|
| C. 7 | Minimum Age (Sea), 1920 | 02.12.1936 |
| C. 11 | Right of Association (Agriculture), 1921 | 27.04.1934 |
| C. 14 | Weekly Rest (Industry), 1921 | 17.05.1934 |
| C. 15 | Minimum Age (Trimmers and Stokers), 1921 | 02.12.1936 |
| C. 16 | Medical Examination of Young Persons (Sea), 1921 | 02.12.1936 |
| C. 19 | Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925 | 27.04.1934 |
| C. 22 | Seamen's articles of Agreement, 1926 | 02.12.1936 |
| C. 23 | Repatriation of Seamen, 1926 | 02.12.1936 |
| C. 26 | Minimum Wage-Fixing Machinery, 1928 | 05.05.1930 |
| C. 27 | Marking of Weight (Packages Transported by Vessels), 1929 | 24.06.1931 |
| C.32 | Protection against accident (Dockers) (Revised), 1932 | 30.11. 1935 |
| C. 45 | Underground Work (Women), 1935 | 02.12.1936 |
| C. 59 | Minimum Age (Industry) (Revised), 1937 | 21.02.1940 |
| C. 80 | Final Articles Revision, 1946 | 04.08.1947 |
| C. 100 | Equal Remuneration, 1951 | 02.11.1990 |
| C. 144 | Tripartite Consultation (International Labour Standard), 1976 | 02.11.1990 |
| C. 159 | Vocational Rehabilitation and Employment (Disable p.), 1983 | 02.02.1988 |
| C. 170 | Chemicals, 1990 | 11.01.1995 |
| C. 122 | Employment Policy, 1964 | 17.12.1997 |
| C. 138 | Minimum Age, 1973 | 28.04.1999 |
| C. 150 | Labour Administration, 1978 | 07.03.2002 |
| C. 167 | Safety and Health in Construction, 1999 | 07.07.2002 |
| C. 182 | Worst Form of Child Labour, 1999 | 08.08.2002 |

**Bibliografia**

ACFTU, *Blue Paper on the Role of the Chinese Trade Unions in Safeguarding The Legitimate Rights and Interests of the Workers*, Beijing, 2007.

ACFTU, *Resolution on the Report on the Revision of the Constitution of the Trade Unions of the People's Republic of China*, Beijing, 12 dicembre 1957.

Beijing Review, *Welfare Hope*, Beijing, vol.50 n.38, 20 settembre 2007.

Bergère M.C., *La Cina dal 1949 ai giorni nostri*, Bologna, 2000.

Bodino M. e Pastengo C., *Pro e contro Mao Tse-Tung*, Verona, 1971.

Carrabba E., *L'organizzazione sindacale in Cina*, in "Mondo cinese", n. 52, 1985, pp. 29-37.

Cavalera F., *Il manager dei bagni pubblici (e altre storie di vita cinese)*, Bologna, 2007.

Chan A. and Unger J., *Voices from the protests movement, Chongqing, Sichuan*, in "The Australian Journal of Chinese Affairs", n. 24, luglio 1990.

Chou J., *I censori di Pechino*, in "Internazionale", n. 681, 23 febbraio/1 marzo 2007.

Collotti Pischel E., *Storia della Rivoluzione cinese*, Torino, 2004.

Coonan C., *Il volto della nuova Cina*, in "Internazionale", n. 676, 19/25 gennaio 2007.

Corradini P., *Popoli e società in cinque millenni di storia*, Milano, 2005.

Desai M. e Hutton W., *Il mito del miracolo cinese*, in "Internazionale", n. 678, 2/8 febbraio 2007.

Domenach, Jean-L., *Dove va la Cina?*, Roma, 2003.

Gernet J., *Il mondo cinese*, Parigi, 1982.

Glintzer Schmidt H., *La Cina contemporanea*, Roma, 2002.

Hermann R., *Cina, la via ellenica all'Europa*, in "Internazionale", n. 682, 2/8 marzo 2007.

Huntington Samuel P., *Lo scontro delle civiltà e il nuovo ordine mondiale*, Gravellona Toce, 2000

*ICFTU* Review, *How China's workers are paying the price for its economic boom*, Ginevra, dicembre 2005.

Information Office of the State Council of the People's Republic of China, *White Papers of the Chinese Government*, Beijing, 2005.

Kauffmann S., *Imbarco immediato*, in "Internazionale", n. 711, 21/27 settembre 2007.

Lenin, *Sui sindacati*, Roma, 1948.

Li J., *Organisational structure of the ACFTU*, in "All- China Federation of the Trade Unions", Beijing, agosto 2006.

Li J., *Working priorities of the ACFTU*, in "All- China Federation of the Trade Unions", Beijing, agosto 2006.

Li J., *Employment: Facts and Figures,* in "All- China Federation of the Trade Unions", Beijing, agosto 2006.
Matshikiza J., *La Cina sotto casa*, in "Internazionale", n. 678, 2/8 febbraio 2007.
Mishra Pankaj, *La nuova sinistra cinese*, in "Internazionale", n. 684, 16/22 marzo 2007.
Nanfang Z., *Miniere illegali cinesi*: *omicidio di un reporter*, in "Internazionale", n. 677, 26 gennaio/1 febbraio 2007.
Nolan P., *China and the Global economy*, Cambridge, 2001.
Onnis B., *Shanghai*, Milano, 2005.
Pisu R., *La via della Cina*, Milano, 2004.
Roberts J.A.G., *Storia della Cina*, Bologna, 2004.
Samarani G., *La Cina del novecento*, Torino, 2004.
Samarani G., *Una modernizzazione mancata*, Venezia, 1988.
Spence J., *Mao Zedong*, Roma, 2004.
Staude A., *Giorni cinesi*, Milano, 2002.
Stiglitz Joseph E., *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Torino, 2002.
Terzani T., *La porta proibita*, Milano, 2004.
*The Labour Law Of the People's Republic of China*, Beijing, 2001.
The Economist, *Dalla Cina una lezione utile*, in "Internazionale", n. 683, 9/15 marzo 2007.
Tomba L., *Lavoro e società nella Cina popolare*, Milano, 2001.
Warner M. & Sek Hong Ng., *China's Trade Unions and Management*, Cambridge, 1945.
Watts J. *Una settimana con i Qu*, in "Internazionale", n. 679, 9/15 febbraio 2007.
Weber M., *La Cina alla conquista del mondo*, Roma, 2006.
Weise K. and International Confederation Of Free Trade Union, *Whose Miracle?,* Ginevra, 2005.
Wenji Z., *Proprietari di tutta la Cina unitevi*, in "Internazionale", n. 685, 23/29 marzo 2007.
Wheeler T., *Pechino ad alta velocità*, in "Internazionale", n. 720, 23/29 novembre 2007.
*White Papers of the Chinese Government (2002-2004)*, Information Office of the State Council of the People's Republic of China, Beijing, 2005.
York G., *La nuova generazione di leader cinesi*, in "Internazionale", n. 714, 12/18 ottobre.
Zanghì C., *Diritto delle Organizzazioni Internazionali*, Torino, 2001.

**Siti internet consultati**

*http://www.acftu.org.cn/index2.htm* (Sito ufficiale del sindacato cinese, fornisce informazioni sui programmi, le novità e le visite ufficiali.)
*http://www.china.org.cn/e-white/* (Sito per la diffusione di articoli ufficiali. Contiene inoltre il "White papers" sui principali obbiettivi da raggiungere come l'occupazione e la democrazia.)
*http://www.amrc.org.hk/* (Sito dell'organizzazione non governativa AMRC che si occupa dei problemi del lavoro nel continente asiatico.)
*http://www.chinabroadcast.cn* (Sito d'informazione generale sulla Cina e il resto del mondo, con una sezione dedicata ai progetti comuni con l'Italia.)
http://www.chinadaily.net/news/index.html (Quotidiano ufficiale in lingua inglese della RPC.)
http://www.abc.es./ (Sito d'attualità sui principali avvenimenti nel mondo.)
http://www.newleftreview.org (Sito ufficiale della New Left Review, contiene articoli riguardanti le politiche mondiali e l'economia globale.)
http://www.cascc.eu/ (Sito del Centro di alti studi sulla Cina contemporanea, contiene notizie aggiornate sui principali avvenimenti in Cina e le principali informazioni sulla politica nazionale, estera, economica e giuridica del governo cinese.)
http://internazionale.it (Sito della rivista Internazionale, settimanale Mondadori contenente i migliori articoli di tutti i giornali del mondo.)
http://www.radioalt.it (Sito di Radio Alt dove è possibile ascoltare la registrazione delle interviste, tra cui quella fatta a Cai Chongguo.)
http://www.clb.org.hk (Sito ufficiale del China Labour Bulletin che contiene le principali notizie sulla situazione del lavoro in Cina, le interviste ai lavoratori, i principali testi della legge cinese e l'elenco aggiornato degli attivisti incarcerati.)
http://www.chinalabourwatch.org/en (Sito contenente informazioni sugli scioperi dei lavoratori cinesi, sulla situazione dei lavoratori migranti e dei minatori.)
http://www.bjreview.com (Sito del settimanale in lingua inglese"Beijing Review")
http://www.foreignaffairs.org (Sito ufficiale della rivista di politica internazionale edita dal Council of Foreign Relations.)
http://www.acca21.org.cn/sdnc1docu.html (Sito in lingua inglese che contiene link e documenti sullo sviluppo sostenibile in Cina.)
http://www.leggicinesi.it (Sito contenente i testi di legge della RPC sia in lingua cinese che in lingua inglese.)

http://www.hrichina.org/public/index (Sito ufficiale dell'organizzazione Human Rights in China contenente informazioni sui prigionieri politici e sindacali e ricerche periodiche sul tema del lavoro in Cina.)
http.//www.ilo.org (Sito ufficiale dell'International Labour Organization.)
http://www.chinanews.com (Principali news e informazioni d'attualità asiatiche.)
http://www.lawinfochina.com (Informazioni sul funzionamento del sistema legale in Cina.)
http://www.amnesty.it (Sito dell'organizzazione non governativa Amnesty International contenente documenti sullo sfruttamento minorile, abusi di potere, sotto occupazione ecc.)
http://www.laogai.org (Sito della fondazione "Laogai Research Fondation", contenente tesi integrali di documenti consultabili sia in inglese che in cinese.)
http://www.tuttocina.it (Il sito riporta informazioni e news sulla Cina, che iniziano dagli aspetti giuridici, economici a quelli ambientali e culturali.)
http://www.italiacina.com (Riporta le principali forme e ambiti di collaborazione tra Italia e Cina.)

**Per informazioni generali:**

http://www.google.it
http://wikipedia.org
http://altavista.com/av/oneweb
http://www.chineseyahoo.com/does/infobridge.html
http://www.corriere.it
http://www.repubblica.it
http://www.unità.it

**Contatti personali con:**

*Biondi Anna*: Responsabile ITUC (Dipartimento sindacati internazionali CISL) a Ginevra.
*Brighi Cecilia*: Responsabile CISL dei rapporti con le istituzioni internazionali e con i Paesi asiatici e componente del Consiglio d'Amministrazione dell'ILO.
*Cai Chongguo*: Dissidente sindacale, attualmente professore di filosofia a Parigi e collaboratore del China Labour Bulletin.
*Del Rio Cinzia*: Responsabile del Dipartimento Internazionale UIL a Roma.
*Han Dongfang*: Sindacalista dissidente attualmente direttore del China Labour Bulletin.
*Pavan Rita*: Responsabile del Dipartimento Internazionale CISL Lombardia.
*Zampariolo Giovanni*: Responsabile dell'Ufficio Internazionale CGIL a Milano.